研究策劃：香港初等教育研究學會　　教育評議會

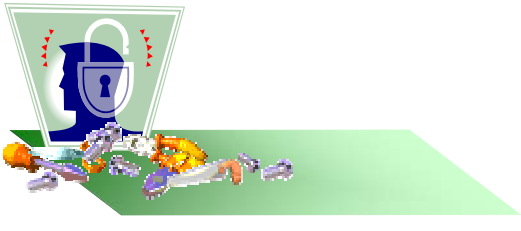
研究資助：香港初等教育研究學會　　教育評議會　　教育眼　　香港浸會大學教育學系

教育研究報告系列（二）

香港教師壓力調查研究：初步資料分析

Education Research Report Series (2)

A Research Study on Hong Kong Teachers' Stress: Preliminary Analysis



2006 年 12 月

© 2006 香港初等教育研究學會　教育評議會

香港教師壓力調查研究：初步資料分析
A Research Study on Hong Kong Teachers' Stress: Preliminary Analysis

策　　劃	：	香港初等教育研究學會　教育評議會			
顧　　問	：	李子建	香港中文大學教育學院		
研究統籌	：	陳茂釗	香港初等教育研究學會		
研究小組成員	：	孔偉成	教育評議會	李少鶴	香港初等教育研究學會
(排名按筆劃序)		余　煊	香港初等教育研究學會	何漢權	教育評議會
		胡少偉	香港初等教育研究學會	胡強輝	香港城市大學
		徐國棟	香港初等教育研究學會	許爲天	教育評議會
		曹啓樂	教育評議會	陳家偉	優才（楊殷有娣）書院
		楊少榮	香港浸會大學	張家俊	教育評議會
		劉兆瑛	香港中文大學教育心理系	蔡國光	教育評議會
研究助理	：	曾綺敏	香港浸會大學教育學系		
出　　版	：	香港初等教育研究學會及教育評議會 九龍油塘油塘道二十三號聖公會油塘基顯小學轉			
聯　　絡	：	陳茂釗　香港浸會大學教育學系 電話：（852）3411 5676　傳真：（852）3411 7894　電郵：rmcchan@hkbu.edu.hk			
承　　印	：	保諾時網上印刷有限公司 香港九龍官塘 436-446 號官塘工業中心第四期地下 B 鋪			
贊　　助	：	香港初等教育研究學會　教育評議會　教育眼　香港浸會大學教育學系			

Organizers	:	Hong Kong Primary Edcuation Research Association and Education Convergence	
Consultant	:	Lee, John Chi-kin	Faculty of Education, The Chinese University of Hong Kong
Coordinator	:	Chan, Raymond Mow-chiu	The Hong Kong Primary Education Research Association
Members	:	Hung Wai Shing	Education Convergence
		Lee Siu Hok	The Hong Kong Primary Education Research Association
		Yu Huen	The Hong Kong Primary Education Research Association
		Ho Hon Kuen	Education Convergence
		Wu Siu Wai	The Hong Kong Primary Education Research Association
		Wu, Joseph Keung-fai	The City University of Hong Kong
		Tsui Kwok Tung	The Hong Kong Primary Education Research Association
		Hui Wai Tin	Education Convergence
		Tso Kai Lok	Education Convergence
		Chan, Micheal Ka Wai	G.T. (Ellen Yeung) School
		Yeung Siu Wing	Department of Education Studies, The Hong Kong Baptist University
		Cheung Ka Chun	Education Convergence
		Lau, Patrick Siu-ying	Department of Educational Psychology, Faculty of Education, The Chinese University of Hong Kong
		Choi Kwok Kwong	Education Convergence
Research Assistant	:	Tsang, Michelle Yee Man	Department of Education Studies, HKBU
Publisher		Hong Kong Primary Edcuation Research Association and Education Convergence	
Sponsors	:	Hong Kong Primary Edcuation Research Association Education Convergence Education Eye Department of Education Studies, Hong Kong Baptist University	

© Dec 2006 Hong Kong Primary Education Research Association and Education Convergence. All rights reserved.
ISBN-13：978-988-99566-0-8　　ISBN-10：988-99566-0-8

目錄

目錄	頁數
扉頁	4
目錄	5
表次	7
鳴謝	9
香港初等教育研究學會簡介	10
教育評議會簡介	12
香港教師壓力調查研究	14
第一章：引言	15
第二章：文獻概述	16
2.1. 有關「壓力」及「教師壓力」定義	16
2.2. 有關「壓力」的研究	16
2.3. 香港教師壓力的概況	17
第三章：研究方法概述	21
3.1. 研究重點	21
3.2. 研究方法	21
3.2.1. 研究步驟	21
3.2.2. 問卷回收情況	24
3.3. 測量工具	24
3.4. 研究主題及分析工具總覽	26
第四章：研究結果及分析	27
4.1. 樣本的描述性資料	27
4.2. 探討現時教師的壓力來源及因素分佈	29
4.2.1. 100 題有關教師的壓力來源的問題	29
4.2.2. 探索性因子分析（Exploratory Factor Analysis）	29
4.2.3. 內在一致性信度檢定	32
4.2.4. 教師的主要壓力來源分析	32

目錄（續） 頁數

4.3. 影響教師壓力的個人因素 ---------- 33
4.3.1. 學校類別 ---------- 33
4.3.2. 職級 ---------- 37
4.3.3. 性別 ---------- 39
4.3.4. 主要任教科目 ---------- 40
4.4. 教師壓力分佈（以月份爲單位） ---------- 43
4.5. 探討各項減壓政策的影響 ---------- 43
4.6. 學校所推行的減壓活動及其成效 ---------- 45
4.6.1. 學校所推行的減壓活動情況 ---------- 45
4.6.2. 教師對各項減壓活動成效的見解 ---------- 47
4.7. 有關各項減壓建議的重要程度 ---------- 48
4.8. 近年各項政策或改革對教師壓力的影響，及教師對各項政策或改革的接受程度 - 49
4.8.1. 各項政策或改革的接受程度 ---------- 49
4.8.2. 各項政策或改革對教師壓力的影響 ---------- 51
第五章：研究結果總覽 ---------- 53
5.1. 教師的壓力來源是甚麼？ ---------- 53
5.2. 六項教師壓力來源中，那些壓力來源較爲重要？ ---------- 53
5.3. 有那些因素影響教師的壓力 ---------- 54
5.3.1. 學校類別 ---------- 54
5.3.2. 職級 ---------- 54
5.3.3. 性別 ---------- 55
5.3.4. 任教科目 ---------- 55
5.4. 以全年計，那些月份的教師工作壓力較大，那些月份較少？ ---------- 55
5.5. 本港教師對教統局所提出的各項減壓方案有何看法？ ---------- 56
5.6. 現時不同學校均爲其教師安排減壓方案，那些減壓方案較爲普遍？那些減壓方案有效？ ---------- 57
5.7. 對於減輕教師壓力，教師有何建議？ ---------- 58
5.8. 近年各項教育政策爲教師帶來多少壓力？教師願意接受這些壓力嗎？ ---------- 59
5.9. 教師願意接受各項教育政策帶來的壓力嗎？ ---------- 60
5.10. 比較五年前的教師壓力，教師在其間的變化如何？ ---------- 60
參考文獻 ---------- 61

表次

表次		頁數
表 1	： 香港各項壓力研究的重點及結果撮要	19-20
表 2	： 階段一：個人訪問及小組訪談總覽	22
表 3	： 回應學校類別分佈	24
表 4	： 各項研究主題及分析工具總覽	26
表 5	： 樣本的描述性資料	27-28
表 6	： 62 題作爲量度「教師壓力」的因子分析	30-31
表 7	： 六個潛在因子的內在一致性信度	32
表 8	： 中、小學教師對六項「教師壓力」來源的重要程度	32
表 9	： 以七組 4X1（ANOVA）檢定不同學生類別學校教師壓力的差異程度	33
表 10	： 不同學生類別小學之間呈顯著差異之情況（來自學生行爲問題的壓力）	34
表 11	： 不同學生類別小學之間呈顯著差異之情況（來自對教師專業水平的期望的壓力）	34
表 12	： 不同學生類別小學之間呈顯著差異之情況（來自學校行政及組織的壓力）	34
表 13	： 不同學生類別小學之間呈顯著差異之情況（來自時間管理及工作量的壓力）	34
表 14	： 不同學生類別小學之間呈顯著差異之情況（來自支援學生的自我效能感的壓力）	34
表 15	： 不同學生類別小學之間呈顯著差異之情況（來自事業發展的壓力）	34
表 16	： 不同學生類別小學之間呈顯著差異之情況（總壓力）	35
表 17	： 以七組 4X1（ANOVA）檢定不同學生類別學校教師壓力的差異程度	35-36
表 18	： 不同學生類別中學之間呈顯著差異之情況（來自學生行爲問題的壓力）	36
表 19	： 不同學生類別中學之間呈顯著差異之情況（來自事業發展的壓力）	36
表 20	： 不同學生類別中學之間呈顯著差異之情況（總壓力）	36
表 21	： 不同職級小學教師在六項壓力來源及總壓力的平均值及 t-值	37

表次		頁數
表 22	： 不同職級中學教師在六項壓力來源及總壓力的平均值及 t-值	38
表 23	： 不同性別小學教師在六項壓力來源及總壓力的平均值及 t-值	39
表 24	： 不同性別中學教師在六項壓力來源及總壓力的平均值及 t-值	39
表 25	： 任教與非任教中文科小學教師在壓力來源方面的平均值及 t-值	40
表 26	： 任教與非任教中文科中學教師在壓力來源方面的平均值及 t-值	40
表 27	： 任教與非任教英文科小學教師在壓力來源方面的平均值及 t-值	41
表 28	： 任教與非任教英文科中學教師在壓力來源方面的平均值及 t-值	41
表 29	： 任教與非任教數學科小學教師在壓力來源方面的平均值及 t-值	42
表 30	： 任教與非任教數學科中學教師在壓力來源方面的平均值及 t-值	42
表 31	： 教師認同爲高壓力月份的百分率分佈（以月份爲單位）	43
表 32	： 教師對合共十一項減低教師壓力政策短期效果的個人見解（百分率分佈）	44
表 33	： 教師對合共十一項減低教師壓力政策長期效果的個人見解（百分率分佈）	44
表 34	： 各校爲教師減壓所推行的活動的安排情況（百分率分佈）	45-46
表 35	： 教師對各項減壓活動成效的見解（百分率分佈）	47
表 36	： 教師對十七項減低教師壓力建議的重要程度（百分率分佈）	48
表 37	： 教師對二十項教育政策或改革對教師壓力的影響（百分率分佈）	49-50
表 38	： 教師對二十項教育政策或改革的接受程度（百分率分佈）	51
表 39	： 以 t-檢定方法比較 2001 年及 2006 年中學教師壓力的差異	52

鳴謝

本研究得香港初等教育研究學會、教育評議會、教育眼及香港浸會大學教育學系資助研究經費及支援出版編輯工作，特此鳴謝。

香港教師壓力調查研究小組
2006.12

香港初等教育研究學會簡介

香港初等教育研究學會是一個專注香港基礎教育研究和發展的專業組織，成立於一九九三年，發展至今已成爲本地具影響力的專業團體，會員廣涉不同層面的教育工作者，其中包括大、中、小學、幼兒教育機構及各師資培訓機構之院長、學者、校長、主任及前線教育工作者。

本會以促進社會人士對小學教育之關注及重視；提高小學研究之質素與水準，並增廣各教育工作者對香港教育及有關問題之認識；推廣小學教育研究所得之新知與發現，從而提高香港的小學教育質素爲宗旨。讓各會員交流專業意見與觀點；爲前線教育工作者提供專業交流及分享教研成果的機會；鼓勵前線教育工作者發表與基礎教育有關的研究和實驗成果。

近年本會舉辦了多個教育專業及研究計劃，包括：獲地區教師專業交流計劃贊助，舉辦了「小學校本自評支援計劃」和「小學學校自我評估的行動研究及分享計劃」；又獲優質教育基金贊助編印《優質學校教育學報》、舉辦了「小學中層人員的專業培訓計劃」。此外，本會又與香港教師中心合作舉辦「小學校長實務課程」、「教育茶聚」等活動，爲同工提供專業培訓及分享機會。

宗 旨

- 促進社會人士對小學教育之關注及重視
- 促進不同機構與不同專科之小學教育研究者之聯繫與合作
- 提高小學研究之質素與水準，並增廣各教育工作者對香港教育及有關問題之認識
- 舉辦各類活動，讓各會員交流專業意見與觀點
- 推廣小學教育研究所得之新知與發現，從而提高香港的小學教育質素

目 標

- 爲前線教育工作者提供專業交流及分享教研成果的機會
- 鼓勵前線教育工作者發表與基礎教育有關的研究和實驗成果

- 鼓勵成功申請優質教育基金的團體發表其教學實驗及有關學校管理、課程設計等教學研究
- 培養前線教育工作者重視教學研究的精神
- 培養及提昇前線教育工作者的專業感
- 鼓勵學校嘗試不同形式的教學設計以發展優質教育
- 豐富本港的教育文獻資源

執委員成員名單（2006-2007）

主席	：	李少鶴（聖公會油塘基顯小學總校長）
副主席	：	余　煊（香港教育學院教育政策與行政系副教授）
		馮文正（香港教育學院評估發展主任）
義務秘書	：	胡少偉（香港教育學院教育政策與行政學系助理教授）
義務司庫	：	辛列有（中華基督教會基慧小學校長）
執行委員	：	王雲珠（聖公會何澤芸小學校長）
		呂麗青（聖公會德田李兆強小學校長）
		李子建（香港中文大學教育學院院長）
		卓少媚（聖公會嘉福榮真小學校長）
		徐國棟（香港教育學院課程與教學學系副教授兼署理系主任）
		梁贊榮（香港道教聯合會陳呂重德紀念學校校長）
		陳茂釗（香港浸會大學教育學系副教授）
		葉建源（香港教育學院教育政策與行政系講師）
		劉美群（廣悅堂基悅小學校長）
		顏明仁（香港教育學院課程與教學學系助理教授）

聯絡人	：	李少鶴校長
電話	：	2727-3200
傳真	：	2717-0029
地址	：	九龍油塘油塘道二十三號聖公會油塘基顯小學轉

有關本會之其他詳細資料，請瀏覽本會之網頁：http://www.hkpera.org

教育評議會簡介

教育評議會（教評會）於九四年十月成立，是由一群熱心教育工作、緊守教育崗位、關注教育事務、有志影響教育政策的教育工作者所組成。作爲一個教育專業團體，教評會致力於以下三個範疇的工作：

1. 專題研究；
2. 政策評論；
3. 經驗推廣。

教評會認爲香港特區的教育，應主要由專業教育人員領導及參與，以進行研究、設計及發展。教評會願以積極、正面、理性、專業的態度和立場推動教育改革，提高教育質素。

教評會會員包括大專講師，中學、小學、特殊學校及幼兒教育的校長和教師等。爲推動會務，在執委會之下分設多個專題小組，如課程、學生行爲、學校行政、教師專業、小學教育等。

本會於二零零一年成立教育基金，並於二零零二年在上水區創辦風采中學，以「風度文采」爲校訓，「品學共融」爲理念，短短數年已成爲北區頗受歡迎的中學。

主 要 會 務

本會主要會務工作包括：

1. 擬寫本地教育發展前瞻性或綱領性文件；
2. 擬寫政策文件，積極回應政府教育諮詢；
3. 於報刊設專欄，或爲會員聯絡報刊，發表文章；
4. 評論現行教育政策；
5. 進行教學研究及問卷調查工作；
6. 於本港或往大陸、國外進行教育考察；
7. 出席國際教育交流或研討會議；

8. 舉辦教學研討及教師發展活動；
9. 舉辦新教師入職輔導課程；
10. 編印教育及教學文集。

教評會願與其他教育團體互相合作，爲改善教育質素而努力，亦歡迎認同本會目標之教育同工加入。

執委員成員名單（2005-2006）

主席	：	蔡國光（仁愛堂田家炳中學副校長）
副主席	：	馮文正（香港教育學院評估發展主任）
		何漢權（風采中學副校長）
		曹啓樂（風采中學校長）
		許爲天（香港教育學院計劃統籌）
秘書	：	周鑑明（風采中學副校長）
財政	：	林日豐（獅子會中學校長）
出版	：	張家俊（佛教何南金中學主任）
執委	：	鄒秉恩
		孔偉成（基督教粉嶺神召會小學校長）
		陳家偉（優才（楊殷有娣）書院校長）
		伍瑞球（可立中學校長）
		吳仰明（仁濟醫院羅陳楚思中學校長）
		劉湘文（宣美幼稚園校長）
		馮家正（聖公會柴灣聖米迦勒小學校長）
		李少鶴（聖公會油塘基顯小學校長）

本會聯絡人 ： 曹啓樂校長
電話 ： 2468-3680
傳真 ： 2468-3935
地址 ： 新界上水青城路 8 號風采中學轉

有關本會之其他詳細資料，請瀏覽本會之網頁：
http://www.edconvergence.org.hk/

教育研究報告系列（二）
香港教師壓力調查研究：初步資料分析
Education Research Report Series (2)
A Research Study on Hong Kong Teachers' Stress: Preliminary Analysis

第一章：引言

近期社會人仕對教師壓力的問題十分關注，教育統籌局亦就教師壓力問題提出多項具體的減壓方案，以紓緩教師的工作壓力。

「壓力」本身並不是負面的東西，合適的壓力不單可強化工作的動力，更可提高工作的成就感，不適當的壓力（過高或過低）才是問題的所在。而導致「教師壓力」的成因是多方面的，教師面對壓力的方式亦各有不同，故此，一個中立及客觀的全面「教師壓力」研究，對前線教師及教育政策制定者均有十分重要的意義。

爲此，透過三個教育團體：香港初等教育研究學會、教育評議會及教育眼的研究資助，並組成了一個超過十位相關專家、學者及資深教育工作者爲成員的「香港教師壓力調查」研究小組，共同策劃這項名「香港教師壓力調查」的全面性研究，從而了解教師現時所面對壓力的情況，爲政策制訂者提供具價值之參考。

研究主要分兩階段進行：第一階段是透過多組小組訪談及個人訪談收集有關教師壓力的意見及看法；第二階段則是大型的問卷調查，以檢視香港教師壓力情況。

整個研究於 2006 年 2 月份正式開始，並第一階段的小組訪談及個人訪談在 3 月份進行，其間合共完成了兩次的半結構式對焦小組訪談及 4 次個人訪談；而第二階段的大型問卷調查則在 2006 年 5 至 6 月間完成，研究小組以隨機方式向全港 40%中、小學發出問卷，而回收學校數目合共 242 間，成功收回的有效問卷數目爲 2,295 份。

初步的研究結果已於 2006 年 8 月 31 日發表，並就以下研究問題作資料的陳述：

1. 香港教師壓力的來源是甚麼？
2. 對本港教師來說，那些壓力因素較爲重要？
3. 以全年計，那些月份的教師工作壓力較大，那些月份較少？
4. 本港教師對教統局所提出的十一項減壓方案有何看法？
5. 現時不同學校均爲其教師安排減壓方案，那些減壓方案較爲普遍？那些減壓方案有效？
6. 那些個人因素與教師壓力有關？
7. 對於減輕教師壓力，教師有何建議？

由於以上各項有關教師壓力的問題廣泛地受到關注，有見及此，研究小組進一步整理了有關資料，並將其中涉及以上被受關注的問題，透過本研究報告正式發表。

第二章：文獻概述

這一章節的討論主要分爲三部份：第一部份將對「壓力」及「教師壓力」兩個關鍵詞作扼要的定義；第二部份將概述有關壓力的中、外研究；第三部份將會就本港教師壓力的情況作重點的介紹。

2.1. 有關「壓力」及「教師壓力」定義

對於「壓力」定義，基本上各文獻對「壓力」定義的分歧不大，而 Fontana & Abouserie 對「壓力」所下的定義亦廣爲接納及引述。他將「壓力」定義爲「個體對環境張力、衝突、壓力或相類刺激所作出的生理、精神及情緒的反應」（譯自 Fontana & Abouserie, 1993, p. 261）。此外，Dunham (1992)對壓力的定義作進一步的補充，並提出「壓力」的持續性特質，及其與應付壓力方法（Coping）之間的關係。Dunham (1992)認爲壓力有「持續不斷」的特性，其出現是超過個人資源所能應付範圍的情況。

教師壓力則泛指因教師工作以內的問題而引起的負面情緒反應（如憤怒、抑鬱）及反應性癥狀（譯自 Kyriacou & Sutcliffe, 1978a）。

2.2. 有關「壓力」的研究

一直以來，「教師」經已被認定爲一門壓力較高的專業（Cacha, 1981; Prine, 1981），而關於教師壓力的中、外研究亦一直持續不斷（如：Black, 2004; Borg, 1990; Chan, 1998; Cohen & Willis, 1985; Farber, 1984; Fletcher & Payne, 1982; Greenberg, 1984; Hembling & Gilliland, 1981; Kyriacou & Sutcliffe 1978a; Kyriacou & Sutcliffe 1978b; Lau, 2002; Leung & Lee, 2006; Litt & Turk, 1985; Makinen & Kinnunen, 1986; Mo, 1991; Needle, Griffen, & Svendsen, 1981; Pearson & Moomaw, 2005; Schonfeld, 1990; Solman, & Feld, 1989; Tang & Au, 2001），並從不同的角度探討「教師壓力」問題：部份研究對焦於教師壓力的來源及教師壓力的分析（如：Black, 2004; Borg, 1990; Cohen & Willis, 1985; Fletcher & Payne, 1982; Greenberg, 1984; Hembling & Gilliland, 1981; Litt & Turk, 1985; Tang & Au, 2001; Solman, & Feld, 1989）；亦有探討影響教師壓力的個人因素（如：Borg, 1990; Kyriacou & Sutcliffe 1978a; Kyriacou & Sutcliffe 1978b）及探討教師壓力與壓力癥狀的關係（如：Leung & Lee, 2006; Kyriacou & Sutcliffe 1978a; Kyriacou & Sutcliffe 1978b）；部份研究則處理教師壓力與教師耗盡（Burnout）的關係（如：Borg, 1990; Lau, 2002）；此外，教師壓力教師壓力與教師應付方法（Coping Strategies）亦是其中一項重要課題（如： Black, 2004; Chan & Hui, 1995; Chan, 1998; Hui & Chan, 1996; Farber, 1984; Leung & Lee, 2006; Mo, 1991; Tang & Au, 2001; Needle, Griffen, & Svendsen, 1981; Schonfeld, 1990）（本研究計劃亦有就教師壓力及應付方法作研究重點，這部份將在研究將另文發表）。

綜合不同的研究結果，Forman and Cecil（1986）歸納了三項教師壓力的主要來源，其中包括（1）教師個人性格；（2）學校環境；及（3）學校以外的因素如家庭問題、人生危機、

社會壓力及經濟問題。劉兆瑛（Lau, 2002）亦整理了多項有關教師壓力來源的研究，發現大部份指出現任教於不同學校教師的壓力來源有很大的差異，原因亦不一樣，但若單從一些與工作相關的壓力因素作考慮，Lau（2002）歸納了六項與工作相關的教師壓力：（1）低學生學習動機；（2）不良學生行爲；（3）不良工作環境；（4）時間壓力；（5）低地位；及（6）與同事間衝突（Lau, 2002）。此外，亦有學者指出教師壓力的來源亦包括：過量的文件處理、家長的不支持態度，以及沒有完結的教育改革（Leung & Lee, 2006）。

2.3. 香港教師壓力的概況

在本港，教師壓力的問題一直不被重視，但自九十年代開始，由於教師自殺個案時有發生，因而開始廣泛地受到社會上的關注（Chan, 1998），而不少學者亦開始就本港的教師壓力問題作出研究（如：Leung & Lee, 2006; Chan & Hui, 1995; Chan, 1998; Lau, 2002）。

至 2006 年 1 月初，本港連續有兩名教師自殺，事件震撼整個教育界，同是亦廣泛被傳媒報導，誘發後期本港超過萬名教師遊行，反映教師壓力問題的嚴重性（霍青庭、王明瑜，2006）。

爲了回應社會及教育界的強烈關注，教育統籌局在兩位教師自殺事件發生後，即時採取了多項措施，以紓緩教師的壓力。教育統籌局除了在期間舉行了多場與前線教師的公開分享會外（明報，2006 年 2 月 13 日），更制訂了涉及經常性開支高達 17.6 億港元的九項減壓方案，以減輕教師的當前壓力（香港經濟日報 2006 年 2 月 28 日）。九項新的措施包括：

1. 小學專科專教教席轉爲常額，落實每班學生與教師 1：1.5 的比例，06/07 學年實施
   a. 教席：1,120 個，其中 660 爲新增職位
   b. 經費：約 3.6 億元
2. 小學課程統籌主任轉爲常額，07 年實施
   a. 教席：620 個
   b. 經費：約 3.3 億元
3. 小學輔導人員比例降至每 18 班一位，06/07 學年實施
   a. 教席：330 間學校受惠
   b. 經費：約 2.2 億元
4. 第 3 組別和成績最弱的 10%初中生，每班與教師比例分別增至 1：1.6 及 1：2，06/07 學年起實施，分 3 年推行
   a. 教席：共 1,050 個，其中 730 個爲新增職位
   b. 經費：約 4 億元
5. 「學校發津貼」變爲常額撥款，即時生效
   a. 經費：約 4.5 億元
6. 簡化校本評核內容，考評局將於 4 月中前作最後決定
7. 2006 年中檢討全港性系統評估安排
8. 檢討校外評核，06/07 學年調整，07/08 學年全面檢討

9. 優質教育基金全年接受申請，06/07 學年實施

除了以上各項減壓方案外，教育統籌局更成立了「教師工作委員會」，跟進教師工作量及壓力問題。「教師工作委員會」亦已於 2006 年 8 月向政府提交了中期報告（星島日報，2006 年 8 月 23 日；明報，2006 年 8 月 24 日），其主要的初步結論大致可以歸納爲以下四點（蘋果日報，2006 年 8 月 24 日；星島日報，2006 年 8 月 23 日；明報，2006 年 8 月 24 日；香港經濟日報，2006 年 8 月 24 日）：

1. 在實際的工作時間方面，教師在過去六年的工作時數沒有顯著的上升；
2. 教師壓力與工作性質有關：中期報告認爲教師工作量與工作壓力沒有直接關係，但教師兼顧學校的行政工作，則是他們的其中一項主要壓力來源之一；
3. 教師壓力與學校管理有關：部份學校領導層所提出的使命未能與教師配合，對教師造成一定的困擾；此外，教師工作量的認知及處理能力，亦直接與學校領導質素有關；
4. 部份教師的工作壓力來自教改。

除了上述有關教師壓力的研究外，亦有不少學者及教育團體展開有關教師壓力的研究（表 1），其中包括香港初等教育研究學會在 1999 年進行的「小學教師工作量研究」集中討論教師工作量的問題（香港初等教育研究學會，1999）。

香港教育專業人員協會於 2005 年 11 月亦發表了一項名爲「教師工作壓力調查報告」，研究主要針對教師個人因素及各項教師工作內容細節與壓力癥狀的關係的討論（香港教育專業人員協會，2005）。

民建聯與教育工作者聯會亦於 2005 年進行了一項名爲「舒緩教師工作量和壓力」的研究，除了探討教師壓力的現況外，研究更集中探討減低「教師壓力」的方案（民建聯與教育工作者聯會，2006）。

民主黨於 2006 年進行的「公眾對教師工作壓力的意見調查」，探討一般市民對教師壓力的個人見解（民主黨，2006）。

香港中文大學校友評議會亦在 2006 年進行了一項名爲「香港教師壓力」的研究，將教師壓力歸納爲「教學」與「非教學」方面的壓力，並就擬定的壓力項目收集教師的個人見解（香港中文大學校友評議會，2006）。

Yik and Kung 於 2006 年 10 年亦發表一份名爲「教師在煲具上：教改的壓力有多大？」的研究報告（譯自英文，原文爲：Teachers in a frying pan: How stressful are educational reforms – A technical report）（Yik & Kung, 2006）。相對於前述其他的研究，Yik and Kung 的研究相對地較爲綜合及全面，這項研究不單就教師個人因素及組織因素對教師壓力的影響作出分析，同時更透過結構方程模型（Structural Equation Model），探索壓力因素、教師接收壓力感（Perceived teachers' stress）、壓力癥狀及反應等四變項之間的關係。

以上各項研究均對焦於本港教師的壓力問題，但各研究的關注重點各有不同，而結果的方向亦並不一致（詳見表 1）。

表 1：香港各項壓力研究的重點及結果撮要

研究	研究重點及結果撮要（有關教師壓力部份）
有關教師壓力的中期報告（教師工作委員會，2006，資料轉載自蘋果日報，2006 年 8 月 24 日；星島日報，2006 年 8 月 23 日；明報，2006 年 8 月 23 日；香港經濟日報，2006 年 8 月 24 日）	◆ 在實際的工作時間方面，教師在過去六年的工作時數沒有顯著的上升； ◆ 教師壓力與工作性質有關：中期報告認爲教師工作量與工作壓力沒有直接關係，但教師兼顧學校的行政工作，則是他們的其中一項主要壓力來源之一； ◆ 教師壓力與學校管理有關：部份學校領導層所提出的使命未能與教師配合，對教師造成一定的困擾；此外，教師工作量的認知及處理能力，亦直接與學校領導質素有關； ◆ 部份教師的工作壓力來自教改。
「小學教師工作量研究」（香港初等教育研究學會，1999）	◆ 向全港津貼及官立小學郵寄問卷，收回 1,623 份； ◆ 教師工作量的調查結果: 香港小學教師每週花在學校行政及教學的時數，達 60 小時，較紐西蘭、蘇格蘭和加拿大的教師工作量爲多； ◆ 教師花在教學進修的時數最多，平均有 44.96 小時； ◆ 在受訪的 1,607 位小學教師中，每天平均教學工作有 8.94 小時，當中只包括上課、備課、批改習作和訓輔學生四方面的教學工作；與此同時，每個小學教師每週平均再用 11.34 小時處理下列六方面非日常性的教學工作：帶領課外活動、與家長聯絡、班務工作、校務文書工作、學校行政工作和擬定工作紙； ◆ 教齡對教師工作量的影響: 花在每日教學工作的時間以 31-35 年教齡者最高，有 9.47 小時；最少的則是 16-20 年教齡的教師, 亦有 8.43 小時。教齡差異對每週非日常工作方面則有較大的影響, 當中 36 年或以上教齡的教師用了 13.26 小時，而 5 年以下教齡的教師則只花了 9.61 小時, 可見年資較深的教師在每日和每週的教學工作所用的時間，並不比年輕的教師少； ◆ 96.8％教師認爲目標爲本課程（TOC）加重了教師的工作負擔。此項改革亦是最多教師（30.7％）認爲會降低教育質素的項目。
「舒緩教師工作量和壓力」研究（民建聯與教育工作者聯會，2006）	◆ 以傳真方式向全港學校發出問卷，有 800 名中、小學、幼稚園和特殊學校的老師回覆； ◆ 92.3%教師面對極大或過大的工作壓力，只有 7.8%教師表示工作壓力適度； ◆ 69.9%教師認爲目前所承受的工作壓力，對教學質素和學校工作構成負面影響； ◆ 93.5%教師超時工作。25%教師每周工作達到 71 小時以上； ◆ 37%教師認爲現行的學校發展津貼增加工作量。54%教師認爲優質教育基金及融合教育增加工作量； ◆ 80%以上教師要求政府在以下五方面增加資源，以減輕教師工作量：增聘編制內的教師、減少每班學生人數、增加教師與班級比例、減少上課節數及增聘教學助理； ◆ 75.6%教師支持當局繼續推行教師自願離職計劃。

（續）表 1：香港各項壓力研究的重點及結果撮要

「教師工作壓力調查報告」(香港教育專業人員協會，2005）	◆ 向全港小學、中學和特殊學校發出問卷，最後成功收回 2,579 份； ◆ 有 28%的教師工作壓力過大已損及教師健康最頻密的五項癥狀，依次爲：身體疲乏、緊張、肌肉緊張及酸痛、沮喪/抑鬱、睡眠癥狀和頭痛； ◆ 平均每星期非上課工時超過 31 小時的教師，佔 14%。每星期非上課工時超過 21 小時的教師，亦佔 35.6%。每周非上課工時在 4 小時以下的教師，只有 14.7%的教師表示癥狀達「嚴重」至「極嚴重」的程度，而每周非上課工時爲 21-25 小時的組別中有 30%，而 26-30 小時的組別則有 40%，分別是 4 小時以下的組別的人數的 2 倍和接近 3 倍； ◆ 教學年資越高，呈現的癥狀越嚴重。年資在 6-10 年、11-20 年和 21-30 年的教師，都有約三成的因工作壓力過大而癥狀程度出現「嚴重」或以上的現象； ◆ 教師因健康因素而損失了工作天，影響了自己的教學進度，曾請 1-3 天病假的教師中，有 35.7%是沒有申請全部由醫生開出的病假；而請了 4-7 天病假和請了 8-14 天病假的教師群中，分別有 57.6%和 58.6%的教師於上學年沒有申請由醫生開出的病假； ◆ 有超過一半的教師認爲，目前的工作壓力無法紓緩。每周非上課工作時間愈長的教師，有愈高百分比的教師認爲工作壓力沒法紓緩：每周非上課工作時數超過 31 小時以上的組別，有六成四的教師認爲壓力無法紓緩，而在每周非上課工作時數 4 小時以下的組別中，有四成教師認爲壓力無法紓緩。
「香港教師壓力」(香港中文大學校友評議會，2006）	◆ 向各中大畢業生就「香港教師壓力」問題發出電郵問卷搜集意見。共收到 184 位回應； ◆ 教師壓力來源: 33%回答問卷認爲縮班或「殺校」危機是最重要的原因， 24%爲校長調配及安排工作過於緊迫； ◆ 教師壓力與教學工作: 43%認爲考評工作影響最大。30%認爲照顧及跟進有特殊需要的學生這項「非教學工作」，亦對教師產生壓力。
「公眾對教師工作壓力的意見調查」(民主黨，2006）	◆ 透過語音調查訪問 741 名市民，瞭解市民對教師工作壓力的看法； ◆ 59.0%被訪者同意教師目前承受的工作壓力會對教學質素造成負面影響； ◆ 67.7%市民認爲連續不斷的教育改革會增加教師工作壓力； ◆ 66.8%的被訪者認爲教育統籌局日前宣佈增加中小學教師名額對抒緩教師工作壓力有幫助； ◆ 69.0%的被訪者不贊成政府在財政好轉的情況下，仍然繼續削減教育開支； ◆ 57.8%的被訪者贊成政府利用人口出生率下降的機會，在無須額外增加財政負擔的情況下，逐步在中小學推行小班教育。
「教師在煲具上：教改的壓力有多大？」(Yik & Kung, 2006）	◆ 科大通識碩士部訪問逾八百六十名中學教師，就教改、行政工作、教學工作及社會四方面帶來的壓力評分。若以一百分代表壓力最大，任教官中的教師壓力指數最高，平均達七十三分；津中教師相差一分，亦達七十二分。直資中學的壓力指數排第三位，爲六十八分； ◆ 在第一組別中學任教的教師，壓力較第二、三組別中學的教師小；但第二組別的教師壓力指數，竟較第三組別爲高。至於壓力來源，受訪教師認爲主要來自與教學無關的行政工作，其次爲教學及教改。

第三章：研究方法概述

3.1. 研究重點

是項研究計劃的重點，主要包括以下各項：

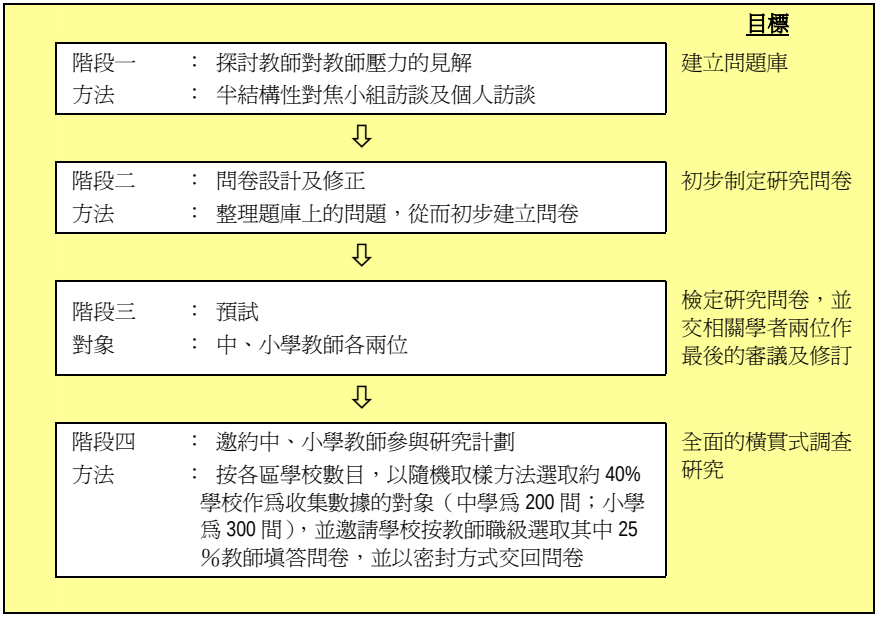
1. 探討現時教師的壓力來源及各項引致壓力的因素；
2. 探討影響教師壓力的主要來源；
3. 探討影響教師壓力的個人因素：其中包括任教學校類別、職級、性別及任教科目；
4. 探討現時教師壓力的情況及變化（以全年計，那些月份的教師工作壓力較大，那些月份較少？）；
5. 探討教師對教統局所提出的各項減壓方案效能的見解；
6. 檢視現行各項「校本」減壓措施的實施情況，及這些「校本」減壓措施的成效看法；
7. 探討減低教師工作壓力的可行方案；
8. 探討各項教育政策對教師壓力的影響；
9. 探討教師工作壓力在近年的變化（比較 2001 年及 2006 年的數據）；
10. 探討教師面對壓力的方法（Coping Strategies）（這一研究重點將另文發表）。

3.2. 研究方法

3.2.1. 研究步驟

是項研究主要分爲四個主要階段進行，並概述如下（圖 1）：

圖 1：研究步驟的概述



階段一：探索教師對教師壓力的理解

研究小組以半結構方式訪問不同性質的人士，從多角度了解教師壓力的情況。研究者分別安排了 2 組的對焦小組及 4 個個人訪談，受訪對象主要爲中、小學教師，並按照不同形式的組別分類，以便收集和整理意見。

表 2：階段一：個人訪問及小組訪談總覽

訪問對象	受訪人數及訪談模式
組別一：中學教師	訪談模式：小組訪談 受訪人數：6 名
組別二：小學教師	訪談模式：小組訪談 受訪人數：6 名
組別三：中學及小學教師	訪談模式：個人訪談 受訪人數：中、小學教師各 2 名

階段二：問卷設計及修正

研究小組整理訪談內容及相關資料後，並開始進行問卷的設計研究。經修正後的問卷主要分爲七部份，其中包括：

1. 學校及個人資料；
2. a. 教師壓力來源問題：總數爲 100 題，其中 64 題取自劉兆瑛（2002）所設計之問卷，另 38 題則透過兩次小組訪談及四次個人訪談所獲得資料整理而成，並經研究小組作文字修飾及審訂；

   b. 教師壓力的分佈情況（以全年月計）：要求教師選出壓力較大及較少的 3 個（或少於 3 個）月份；
3. 對當局各項減低教師工作壓力方案成效的見解：要求教師就現時教育當局提出了一些減低教師壓力的政策（11 題）中，提出個人的見解。十一項的政策包括：

   i. 將小學專科專教的教席轉爲常額（06-07 年度實施）；

   ii. 落實小學每班學生與教師的比例爲 1:1.5（06-07 年度實施）；

   iii. 將小學課程統籌主任職位轉爲常額（07 年實施）；

   iv. 小學輔導人員比例由每 24 班一位降爲 18 班一位（06-07 年度實施）；

   v. 中學第三組別學生的每班教師比例增至 1:1.6（06-07 年度起分三年實施）；

   vi. 中學成績最弱的 10%初中生的每班教師比例增至 1:2（06-07 年度起分三年實施）；

   vii. 學校發展津貼變爲常額撥款（即時生效）；

   viii. 高中生的校本評核（SBA）方面，簡化校本評核內容；

   ix. 檢討全港性系統評估（TSA）（06 年中檢討）；

   x. 檢討校外評核（06-07 年度調整，07-08 度度檢討）；

   xi. 優質教育基金由原來定期申請轉爲全年性接受申請（06-07 年度實施）。
4. 各項「校本」減壓措施的實施情況，及教師對這些「校本」減壓措施的成效看法（22 題）；
5. 減低教師工作壓力的建議（17 題）；
6. 各項教育政策對教師壓力的影響（20 題）；
7. 教師面對壓力的方法（Coping Strategies）（60 題）。

階段三：預試

預試者包括中、小學教師（各兩名），從而評估：

1. 填答所需時間；
2. 字詞是否需作進一步修正；
3. 檢定問卷的難度。

階段四：橫貫式調查研究

由於這項研究涉及的學校數目繁多，故此，爲使樣本的選取有一定的代表性，研究小組基本上以隨機取樣法（Random sampling）進行樣本的選取，並從全港約 600 所中學及約 800 所小學中，以隨機取樣方法選取 40%學校（小學爲 300 所；中學爲 200 所）作爲收集數據的對象，並邀請學校按教師職級選取其中 25%教師填答問卷，填答問卷後，經校方收集，以郵遞方式交回問卷予研究小組。

3.2.2. 問卷回收情況

經以上方式，回應的學校數目合共 242 間，其中主要爲中學（80 間）及小學（136 間），其餘少數爲中小學（25 間）及其他類別學校（1 間）。成功收回問卷的數目爲 2,295 份（其中兩份爲無效問卷），問卷的分佈情況如下（表3）：

表 3：回應學校類別分佈

	問卷數目 （%）
◆ 小學	1455 (63.5)
◆ 中學	789 (34.4)
◆ 中小學	42 (1.8)
◆ 其他	7 (0.3)

3.3. 測量工具

研究小組以一自擬的問卷作爲主要的研究工具，問卷內容分爲以下七部份：

1. 學校及個人資料：學校資料包括學校類別、背景、學校區域、校齡及學生學習能力組別分佈；教師個人資料包括：性別、年齡、任教年級、教學年資、學歷、教師培訓及職級等。
2. a. 教師壓力來源問題：總數爲 100 題，其中 64 題取自劉兆瑛（2002）所設計之問卷，另 38 題則透過兩次小組訪談及四次個人訪談所獲得資料整理而成，並經研究小組作文字修飾及審訂；

   b. 教師壓力的分佈情況（以全年月計）：要求教師選取壓力較大及較少的 3 個（或少於 3 個）月份。

3. 對當局各項減低教師工作壓力方案成效的見解：要求教師就現時教育當局提出了一些減低教師壓力的政策（11 題）中，提出個人的見解。十一項的政策包括：
   i. 將小學專科專教的教席轉爲常額（06-07 年度實施）；
   ii. 落實小學每班學生與教師的比例爲 1:1.5（06-07 年度實施）；
   iii. 將小學課程統籌主任職位轉爲常額（07 年實施）；
   iv. 小學輔導人員比例由每 24 班一位降爲 18 班一位（06-07 年度實施）；
   v. 中學第三組別學生的每班教師比例增至 1:1.6（06-07 年度起分三年實施）；
   vi. 中學成績最弱的 10%初中生的每班教師比例增至 1:2(06-07 年度起分三年實施)；
   vii. 學校發展津貼變爲常額撥款（即時生效）；
   viii. 高中生的校本評核（SBA）方面，簡化校本評核內容；
   ix. 檢討全港性系統評估（TSA）(06 年中檢討)；
   x. 檢討校外評核（06-07 年度調整，07-08 度度檢討）；
   xi. 優質教育基金由原來定期申請轉爲全年性接受申請（06-07 年度實施）。

   問卷要求教師在五分量表上，表示個人對這些政策的（1）即時減壓效果；及（2）長遠減壓效果的見解。
4. 各項「校本」減壓措施的實施情況，及教師對這些「校本」減壓措施的成效看法：研究小組透過是項研究第一階段的兩次小組訪談及四次個人訪談，合共收集了 22 項學校爲教師所安排的各項減壓措施。填答者分別就這二十二項校本減壓活動，填答學校是否提供（四分量表：完全沒有；甚少；間中有；經常）；及個人對這些減壓措施成效的見解（五分量表：由極無效至十分有效）；
5. 減低教師工作壓力的建議（17 題）：研究小組透過是項研究第一階段的兩次小組訪談及四次個人訪談，合共收集了 17 項教師所提出有關減低教師工作壓力的建議，填答者分別就這十七項建議，填答其重要程度（五分量表：由極不重要至十分重要）；
6. 各項教育政策對教師壓力的影響（20 題）：研究小組透過是項研究第一階段的兩次小組訪談及四次個人訪談，合共收集了 20 項教師所提出有關各項教育政策對教師壓力的影響，填答者分別就這二十項教育政策，填答各項政策所帶來的壓力（五分量表：由沒有至極度），及對政策的接受程度（五分量表：由極不接受至十分接受）；
7. 教師面對壓力的方法（Coping Strategies）：60 題有關教師面對壓力的方法的問題，詳細內容將另文發表。

3.4. 研究主題及分析工具總覽

所有收集了的數據，將透過 SPSS（14.0）軟件進行一系列的統計分析。表 4 概述各項研究主題及分析重點，及所用之統計工具。

表 4：各項研究主題及分析工具總覽

研究主題及分析重點		分析工具
樣本概述：	填答者所任職學校的資料	◆ 描述性資料的頻數及百分率分佈
研究問題一：	探討現時教師的壓力來源及各項引致壓力的因素	◆ 探索性因子分析（Exploratory Factor Analysis）平均值分佈 ◆ 同因子內問題的內在一致性檢定（內在一致性信度檢定）參與頻數及百分率分佈
研究問題二：	教師壓力的主要來源	◆ 探索性因子分析（Exploratory Factor Analysis）平均值分佈 ◆ 同因子內問題的內在一致性檢定（內在一致性信度檢定）參與頻數及百分率分佈
研究問題三：	影響教師壓力的個人因素：其中包括任教學校類別、職級、性別及任教科目	
	◆ 個人因素一：任教學校類別	◆ t 檢定
	◆ 個人因素二：任教學校類別	◆ 方差分析（ANOVA）
	◆ 個人因素三：不同職級之比較	◆ t 檢定
	◆ 個人因素四：性別	◆ t 檢定
	◆ 個人因素五：主要任教科目	◆ t 檢定
研究問題四：	壓力的情況及變化（以月份爲單位）	◆ 描述性資料：百分率分佈
研究問題五：	教師對教統局所提出的各項減壓方案效能的見解	◆ 描述性資料：百分率分佈
研究問題六：	現行各項「校本」減壓措施的實施情況，及這些「校本」減壓措施的成效看法	◆ 描述性資料：百分率分佈
研究問題七：	減低教師工作壓力的可行方案	◆ 描述性資料：百分率分佈
研究問題八：	各項教育政策對教師壓力的影響，及教師的接受程度	◆ 描述性資料：百分率分佈
研究問題九：	教師工作壓力在近年的變化（比較 2001 年及 2006 年的數據）	◆ t 檢定

第四章：研究結果及分析

4.1. 樣本的描述性資料

以下數據將分別列出中、小學的數據分佈百分率（%）

表 5：樣本的描述性資料

	小學	中學
能力組別		
◆ 主要爲Band 1	29.1	30.5
◆ 主要爲Band 2	30.1	28.6
◆ 主要爲Band 3	9.3	27.3
◆ 主要爲Bottom 10	1.0	4.0
◆ 不清楚	30.5	9.5
性別		
◆ 男	23.2	45.2
◆ 女	76.8	54.8
年齡		
◆ 25或以下	8.3	7.1
◆ 26-30	28.4	21.0
◆ 31-40	30.0	39.1
◆ 41-50	22.5	24.1
◆ 51-60	10.7	8.7
最高學歷		
◆ 博士	0.4	2.8
◆ 碩士	11.7	27.7
◆ 學士後取教育文憑	15.6	38.1
◆ 學士	54.2	25.1
◆ 教育文憑	15.7	5.6
◆ 其他	2.4	0.6

（續）表 5： 樣本的描述性資料

	小學	中學
主要任教科目（多於一項）		
◆ 中文	46.7	20.8
◆ 英文	36.6	19.3
◆ 數學	41.5	17.5
◆ 資訊科技類	13.1	7.9
◆ 科學科類	5.6	16.9
◆ 文學科類	0.2	2.0
◆ 商科類	0.1	5.7
◆ 綜合人文科類	2.2	12.0
◆ 通識教育	2.7	3.2
◆ 體育	13.3	4.4
◆ 音樂	12.4	1.4
◆ 美藝類	16.2	3.2
◆ 工科類	0.6	2.4
◆ 宗教	7.8	3.4
◆ 其他	13.7	6.7
職級		
◆ PGM	0.4	1.5
◆ SGM/EO	0.8	19.8
◆ GM/AEO	1.4	43.4
◆ PAM	0.6	2.2
◆ AM/SAM	12.8	7.6
◆ PSM	11.1	0.5
◆ APSM	12.3	0.8
◆ CM	54.9	18.6
◆ 教學助理	3.9	4.1
◆ 其他	1.8	1.4
師資培訓		
◆ 大學後畢業修讀教育文憑	16.4	49.2
◆ 教育文憑	38.9	12.3
◆ 教育學士	30.5	28.0
◆ 在職師訓課程受訓中	7.5	5.3
◆ 尚未接受師資培訓	4.6	4.0
◆ 其他	2.2	1.2

4.2. 探討現時教師的壓力來源及因素分佈

4.2.1. 100 題有關教師的壓力來源的問題

研究小組首先就「教師壓力」的來源的因素分佈作分析。問卷中有關「教師壓力」的來源的問題的題數爲 100 題，而其中 64 題取自劉兆瑛（2002）所設計之問卷，另 38 題則透過兩次小組訪談及四次個人訪談所獲得資料整理而成，並經研究小組作文字修飾及審訂。

劉兆瑛（2002）所設計的 64 題問題，主要是探討一些與教師專業工作相關的壓力，並透過探索性因素分析，將與教師工作相關的壓力歸納爲五大類別：

1. 來自學生行爲問題（Pupil misbehavior）之壓力（17 題）；
2. 來自輔導工作（Guidance work）之壓力（15 題）；
3. 來自專業感（Professional Distress）之壓力（9 題）；
4. 來自低學校使命（Poor School Ethos）之壓力（9 題）；及
5. 來自工作量及時間緊迫（Workload and time pressure）之壓力（5 題）。

然而，本研究則以較闊的層面看教師壓力的來源，故在制定問卷前進行了兩次對焦小組訪談及四次個人訪談，透過半結構式的訪談全面探討教師壓力的來源，建基於這些訪談，研究小組建立了多題有關教師壓力來源的問題，並經學者及資深教育工作者所反覆修訂及審訂，增加了 36 題有關教師壓力的問題，連同劉兆瑛（2002）六年前的研究的 64 題問題，合共得出 100 題教師壓力的問卷。

研究小組先從這 100 題問題進行探索性因子分析（Exploratory Factor Analysis），以檢視「教師壓力」的來源的因素分佈，進而檢定各因素內各題目的內在一致性信度。

4.2.2. 探索性因子分析（Exploratory Factor Analysis）

研究小組先將 100 題題目，經過 scree plot 測驗推斷因子的大概數目。

100 題問題經 scree plot 測驗後，研究小組以 8 個因子作爲起點，開始進行因數的分析，其後再以近似的因數數目重覆因子的分析程序（如：剔除了未能在因子分析中歸入因子的題目、剔除因子負苛量低於 0.4 的題目、剔除題數不足四題之組群等）。

經上述程序後，所得的因子數目爲 6 項，題數爲 62 題（表 6）。

表 6：62 題作爲量度「教師壓力」的因子分析

		Component					
		1	2	3	4	5	6
因子一	1. 學生的無禮行爲	.776					
	2. 個別學生持續行爲不端	.773					
	3. 嘈吵的學生	.771					
	4. 學生一般的不良行爲	.764					
	5. 維持課室秩序	.745					
	6. 難於處理的學生行爲問題	.741					
	7. 學生學習態度欠佳	.730					
	8. 難教的班級	.712					
	9. 學生學習能力低	.706					
	10. 學生程度偏低	.682					
	11. 學生不接受教師的權威	.670					
	12. 失去興趣的學生	.662					
	13. 對學生品行上所負的責任	.660					
	14. 學生程度太參差	.639					
	15. 處罰學生	.604					
	16. 經常監管學生	.597					
	17. 與學生之間關係惡劣	.541					
因子二	1. 沒有足夠時間去完成工作		.791				
	2. 太多要做的工作		.782				
	3. 缺乏批改作業時間		.703				
	4. 非上課時間的額外工作		.691				
	5. 學校的節拍、步伐太快		.682				
	6. 應付太多新任務		.670				
	7. 在會議的時間太多		.662				
	8. 缺乏備課時間		.644				
	9. 沒有時間進行減壓活動		.601				
	10. 從事太多的非專業工作		.573				
	11. 工作量分配不平均		.557				
	12. 從事非專業的事務性工作		.521				
因子三	1. 學校管理不善			.736			
	2. 與上司意見分歧			.715			
	3. 校長的態度及行爲			.699			
	4. 缺乏有效的諮議渠道			.677			
	5. 同事之間太多鬥爭			.635			
	6. 不良的升遷制度			.582			.499
	7. 學校方針與個人理想之間有矛盾			.580			
	8. 缺乏恰當的學生獎懲制度			.572			
	9. 校長要求太高		.410	.572			
	10. 缺乏成功感			.527			
	11. 校務處職員缺乏合作			.524			
	12. 其他教師的態度與行爲			.523			
	13. 對最低標準缺乏共識（工作要求）			.518			
	14. 學校訓導制度不善	.442		.501			

（續）表 6：62 題作爲量度「教師壓力」的因子分析

		Component					
		1	2	3	4	5	6
因子四	1. 家長不尊重教師				.737		
	2. 家長對教師的不合理期望				.701		
	3. 家長投訴				.695		
	4. 家長的不合作態度				.674		
	5. 家長的要求超過教師能力所限				.667		
	6. 教師在社會上的尊重感低				.572		
	7. 社會上的批評文化				.554		
	8. 社會人仕對教師的期望過高				.544		
因子五	1. 對教導公民教育、性教育或道德教育					.744	
	2. 對教導能力低學生缺乏訓練					.733	
	3. 缺乏校外的專業支持以輔導學生					.713	
	4. 缺乏輔導學生的技巧					.700	
	5. 輔導教師的職責並不明確					.579	
	6. 輔導與教導學生之間的矛盾					.577	
因子六	1. 升級機會微						.791
	2. 薪金微薄						.732
	3. 除薪金外，缺少其他福利						.675
	4. 職業前景不明朗						.551
	5. 教師地位的低微						.505

研究小組根據各項題目的類別及性質，分別以下列名稱代表六項因子：

因子一：　學生行爲問題 Student misbehavior；

因子二：　時間管理及工作量 Time management and workload issue；

因子三：　學校行政及組織的壓力 School administration and management；

因子四：　對教師專業水平期望的壓力 Expectations on teachers' professional standard；

因子五：　教師支援學生的自我效能感 Teachers' self-efficacy in student support；

因子六：　事業發展 Career development。

4.2.3. 內在一致性信度檢定

研究小組續檢定六個因子的內在一致性信度，結果見表 7。

表 7：六個潛在因子的內在一致性信度

因子	題數	信度(Alpha)
因子一：來自學生行爲問題的壓力	17 題	.956
因子二：來自時間管理及工作量的壓力	12 題	.932
因子三：來自學校行政及組織的壓力	14 題	.931
因子四：來自對教師專業水平的期望的壓力	8 題	.925
因子五：來自支援學生的自我效能感的壓力	6 題	.906
因子六：來自事業發展的壓力	5 題	.823

從上述的內在一致性信度測試中，六項因素中各因子的內在一致性信度系數（Cronbach's Alpha）均十分理想，這顯示大部份因子的內在一致性頗佳。以上六項因素中的其中五項的主要問題均與劉兆瑛（2002）之研究相若，但值得注意的，是其中一項有關「來自對教師專業水平的期望的壓力」這一因素的出現。

建基於以上的因素結構，研究小組相信教師的其中主要壓力是來自「對教師專業水平的期望」(Expectations on teachers' professional standard)。這現象值得進一步作深入的研究。

4.2.4. 教師的主要壓力來源分析

建基於以上的因素分析，「教師壓力」的來源包括了六項因素。研究小組透過計算六項因素的平均值，分別評估中、小學教師對六項「教師壓力」來源的重要程度（見表 8）。

表 8：中、小學教師對六項「教師壓力」來源的重要程度

壓力來源		平均值	t 值
來自學生行爲問題的壓力	小學 中學	3.0491 3.1055	-1.524
來自對教師專業水平的期望的壓力	小學 中學	3.2051 3.0397	3.944***
來自學校行政及組織的壓力	小學 中學	2.6579 2.7131	-1.448
來自時間管理及工作量的壓力	小學 中學	3.5044 3.5073	-.078
來自支援學生的自我效能感的壓力	小學 中學	2.7258 2.7009	.657
來自事業發展的壓力	小學 中學	2.8936 2.8961	-.058
總壓力	小學 中學	3.0190 3.0270	-.248

*P <.001

從表 8 的資料，研究小組發現中學教師的主要壓力來源依次序爲（五分量表，3 爲中位數）：(1) 來自時間管理及工作量的壓力（平均值：3.5073）；(2) 來自學生行爲問題的壓力（平均值：3.1055）；及(3) 來自對教師專業水平的期望的壓力（平均值：3.0397），而來自學校行政及組織的壓力則排序第五（平均值：2.7131）。

對於小學教師來說，主要壓力來源與中學教師大同小異，其次序分別爲：(1) 來自時間管理及工作量的壓力（平均值：3.5044）；(2) 來自對教師專業水平的期望的壓力（平均值：3.2051）；(3) 來自學生行爲問題的壓力（平均值：3.0491），而來自學校行政及組織的壓力則排序第六（平均值：2.6579）。

有一點值得注意的，就是中、小學教師在「教師專業水平的期望的壓力」出現顯著的差異：小學教師對這方面的壓力明顯地較中學教師爲高。

4.3. 影響教師壓力的個人因素：其中包括任教學校類別、職級、性別及任教科目

4.3.1. 學校類別

表 9 顯示不同學生類別的小學教師壓力的差異情況（表 9）。

表9：以七組4X1（ANOVA）檢定不同學生類別學校教師壓力的差異程度

壓力來源	主要學生類別	N	平均值	SS	df	MS	F值
來自學生行爲問題的壓力	Band 1	374	2.6313	32.570	3	10.857	12.736***
	Band 2	383	3.1777				
	Band 3	119	3.5897				
	Bottom 10	12	3.6814				
來自對教師專業水平的期望的壓力	Band 1	366	3.0553	20.637	3	6.879	8.037***
	Band 2	380	3.3414				
	Band 3	117	3.3387				
	Bottom 10	11	3.7841				
來自學校行政及組織的壓力	Band 1	365	2.4190	41.612	3	13.871	20.187***
	Band 2	372	2.7594				
	Band 3	115	2.9807				
	Bottom 10	11	3.3312				
來自時間管理及工作量的壓力	Band 1	364	3.3642	19.689	3	6.563	10.380***
	Band 2	375	3.6524				
	Band 3	114	3.6615				
	Bottom 10	11	3.9697				
來自支援學生的自我效能感的壓力	Band 1	370	2.5284	25.500	3	8.500	12.218***
	Band 2	383	2.8050				
	Band 3	117	2.9615				
	Bottom 10	11	3.1818				
來自事業發展的壓力	Band 1	375	2.6939	32.570	3	10.857	12.736***
	Band 2	390	2.9682				
	Band 3	120	3.1900				
	Bottom 10	13	3.5077				
總壓力	Band 1	354	2.7605	43.883	3	14.628	32.117***
	Band 2	357	3.1434				
	Band 3	111	3.3333				
	Bottom 10	11	3.6056				

***P<.001

研究資料顯示六項教師壓力因素及總教師壓力因素均呈顯著的差異，研究小組隨即透過試後檢定（Scheffe Test），以檢視各因素內的組別間差異情況（表10至表16）。

表 10：不同學生類別小學之間呈顯著差異之情況（來自學生行爲問題的壓力）

	Band 2	Band 3	Bottom 10	Remarks
Band 1	*	*	*	Band 1< Band 2, Band 3, Bottom 10
Band 2	----------		*	Band 2< Bottom 10
Band 3	----------	----------		
Bottom 10	----------	----------	----------	

* 表示呈顯著差異

表 11：不同學生類別小學之間呈顯著差異之情況（來自對教師專業水平的期望的壓力）

	Band 2	Band 3	Bottom 10	Remarks
Band 1			*	Band 1< Bottom 10
Band 2	----------			
Band 3	----------	----------		
Bottom 10	----------	----------	----------	

* 表示呈顯著差異

表 12：不同學生類別小學之間呈顯著差異之情況（來自學校行政及組織的壓力）

	Band 2	Band 3	Bottom 10	Remarks
Band 1		*	*	Band 1< Band 3, Bottom 10
Band 2	----------		*	Band 2< Bottom 10
Band 3	----------	----------		
Bottom 10	----------	----------	----------	

* 表示呈顯著差異

表 13：不同學生類別小學之間呈顯著差異之情況（來自時間管理及工作量的壓力）

	Band 2	Band 3	Bottom 10	Remarks
Band 1			*	Band 1< Bottom 10
Band 2	----------			
Band 3	----------	----------		
Bottom 10	----------	----------	----------	

* 表示呈顯著差異

表 14：不同學生類別小學之間呈顯著差異之情況（來自支援學生的自我效能感的壓力）

	Band 2	Band 3	Bottom 10	Remarks
Band 1			*	Band 1< Bottom 10
Band 2	----------			
Band 3	----------	----------		
Bottom 10	----------	----------	----------	

* 表示呈顯著差異

表 15：不同學生類別小學之間呈顯著差異之情況（來自事業發展的壓力）

	Band 2	Band 3	Bottom 10	Remarks
Band 1			*	Band 1< Bottom 10
Band 2	----------			
Band 3	----------	----------		
Bottom 10	----------	----------	----------	

* 表示呈顯著差異

表 16：不同學生類別小學之間呈顯著差異之情況（總壓力）

	Band 2	Band 3	Bottom 10	Remarks
Band 1		*	*	Band 1< Band 3, Bottom 10
Band 2	----------		*	Band 2< Bottom 10
Band 3	----------	----------		
Bottom 10	----------	----------	----------	

* 表示呈顯著差異

透過以上的檢定，研究小組得出以下結論：

1. 來自學生行爲問題的壓力：任教 Band 1 教師的壓力，較其餘三組教師的壓力爲低；任教 Band 2 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低；
2. 來自對教師專業水平的期望的壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低；
3. 來自學校行政及組織的壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Band 3 及 Bottom 10 教師爲低；任教 Band 2 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低；
4. 來自時間管理及工作量的壓力： 任教 Band 1 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低；
5. 來自支援學生的自我效能感的壓力： 任教 Band 1 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低；
6. 來自事業發展的壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低；
7. 總壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Band 3 及 Bottom 10 教師爲低；任教 Band 2 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低。

中學方面，表 17 顯示不同學生類別的中學教師壓力的差異情況（表 17）。

表17：以七組4X1（ANOVA）檢定不同學生類別學校教師壓力的差異程度

壓力來源	主要學生類別	N	平均值	SS	df	MS	F值
來自學生行爲問題的壓力	Band 1 Band 2 Band 3 Bottom 10	225 210 205 25	2.7757 3.0829 3.4301 3.6753	54.297	3	18.099	30.799***
來自對教師專業水平的期望的壓力	Band 1 Band 2 Band 3 Bottom 10	229 212 201 27	3.0076 3.0537 3.1499 3.1759	2.530	3	.843	1.019
來自學校行政及組織的壓力	Band 1 Band 2 Band 3 Bottom 10	221 206 196 27	2.6611 2.7105 2.8174 2.9392	3.787	3	1.262	2.012
來自時間管理及工作量的壓力	Band 1 Band 2 Band 3 Bottom 10	224 206 196 27	3.5089 3.5417 3.5548 3.7346	1.279	3	.426	.724

（續）表17：以4X1（ANOVA）檢定不同學生類別學校教師壓力的差異程度

	主要學生類別	N	平均值	SS	df	MS	F值
來自支援學生的自我效能感的壓力	Band 1	226	2.5944	4.406	3	1.469	2.129
	Band 2	200	2.7583				
	Band 3	211	2.7607				
	Bottom 10	28	2.8274				
來自事業發展的壓力	Band 1	226	2.7407	36.725	3	12.242	14.182***
	Band 2	211	2.7488				
	Band 3	205	3.1580				
	Bottom 10	30	3.5467				
總壓力	Band 1	217	2.9115	10.013	3	3.338	7.608***
	Band 2	201	3.0185				
	Band 3	194	3.1896				
	Bottom 10	23	3.3359				

***P<.001

研究資料顯示六項教師壓力的六項因素中的其中二項（來自學生行爲問題的壓力及來自事業發展的壓力），及總教師壓力因素均呈顯著的差異，研究小組隨即透過試後檢定（Scheffe Test），以檢視各因素內的組別間差異情況（表18至表20）。

表 18：不同學生類別中學之間呈顯著差異之情況（來自學生行爲問題的壓力）

	Band 2	Band 3	Bottom 10	Remarks
Band 1		*	*	Band 1<Band 3, Bottom 10
Band 2	----------		*	Band 2< Bottom 10
Band 3	----------	----------		
Bottom 10	----------	----------	----------	

* 表示呈顯著差異

表 19：不同學生類別中學之間呈顯著差異之情況（來自事業發展的壓力）

	Band 2	Band 3	Bottom 10	Remarks
Band 1		*	*	Band 1< Band 2, Band 3, Bottom 10
Band 2	----------			
Band 3	----------	----------		
Bottom 10	----------	----------	----------	

* 表示呈顯著差異

表 20：不同學生類別中學之間呈顯著差異之情況（總壓力）

	Band 2	Band 3	Bottom 10	Remarks
Band 1			*	Band 1< Bottom 10
Band 2	----------			
Band 3	----------	----------		
Bottom 10	----------	----------	----------	

* 表示呈顯著差異

透過以上的檢定，研究小組得出以下結論：

1. 來自學生行爲問題的壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Band 3 及 Bottom 10 教師爲低；

任教 Band 2 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低；

2. 來自對教師專業水平的期望的壓力：四組教師的壓力無顯著分別；
3. 來自學校行政及組織的壓力：四組教師的壓力無顯著分別；
4. 來自時間管理及工作量的壓力：四組教師的壓力無顯著分別；
5. 來自支援學生的自我效能感的壓力：四組教師的壓力無顯著分別；
6. 來自事業發展的壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Band 3 及 Bottom 10 教師爲低；
7. 總壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低。

4.3.2. 職級

研究小組以 t-檢定方法，分別檢示不同職級中、小學教師在各項教師壓力情況（表 21 及表 22）。

表 21：不同職級小學教師在六項壓力來源及總壓力的平均值及 t-值

壓力來源		平均值	t 值
來自學生行爲問題的壓力	基層教師	3.1101	2.508*
	中層教師	2.9929	
來自對教師專業水平的期望的壓力	基層教師	3.2570	.847
	中層教師	3.2123	
來自學校行政及組織的壓力	基層教師	2.6747	.166
	中層教師	2.6667	
來自時間管理及工作量的壓力	基層教師	3.4818	-4.032***
	中層教師	3.6631	
來自支援學生的自我效能感的壓力	基層教師	2.7615	1.005
	中層教師	2.7137	
來自事業發展的壓力	基層教師	2.9984	6.016***
	中層教師	2.6879	
總壓力	基層教師	3.0494	.782
	中層教師	3.0175	

*p < .05, **p < .01, ***p<.001

表 22：不同職級中學教師在六項壓力來源及總壓力的平均值及 t-值

壓力來源		平均值	t 值
來自學生行爲問題的壓力	基層教師	3.2220	4.395***
	中層教師	2.9477	
來自對教師專業水平的期望的壓力	基層教師	3.0994	.791
	中層教師	3.0432	
來自學校行政及組織的壓力	基層教師	2.7846	1.582
	中層教師	2.6845	
來自時間管理及工作量的壓力	基層教師	3.5326	-1.194
	中層教師	3.6044	
來自支援學生的自我效能感的壓力	基層教師	2.7509	1.083
	中層教師	2.6792	
來自事業發展的壓力	基層教師	3.1065	8.142***
	中層教師	2.5249	
總壓力	基層教師	3.1119	2.748**
	中層教師	2.9662	

*p < .05, **p < .01, ***p<.001

透過以上的檢定，研究小組得出以下結論：

1. 在小學方面：在「時間管理及工作量」方面的壓力，中層教師的壓力較基層教師爲高，但相反在「事業發展」及「自學生行爲問題」的壓力，則基層教師的壓力較中層教師高，而其餘各項壓力來源的分別並不明顯。
2. 在中學方面：在「學生行爲問題」、「事業發展」的壓力及「總壓力」，基層教師的壓力較中層教師高，而其餘各項壓力來源的分別並不明顯。

4.3.3. 性別

研究小組以 t-檢定方法，分別檢示不同性別的中、小學教師在各項教師壓力來源的情況。（表 23 及表 24）。

表 23：不同性別小學教師在六項壓力來源及總壓力的平均值及 t-值

壓力來源		平均值	t 值
來自學生行爲問題的壓力	男	3.1454	2.449*
	女	3.0166	
來自對教師專業水平的期望的壓力	男	3.2733	1.543
	女	3.1807	
來自學校行政及組織的壓力	男	2.6825	.646
	女	2.6468	
來自時間管理及工作量的壓力	男	3.5313	.722
	女	3.4930	
來自支援學生的自我效能感的壓力	男	2.7308	.265
	女	2.7166	
來自事業發展的壓力	男	3.0679	3.833***
	女	2.8428	
總壓力	男	3.0842	1.924
	女	2.9949	

表 24：不同性別中學教師在六項壓力來源及總壓力的平均值及 t-值

壓力來源		平均值	t 值
來自學生行爲問題的壓力	男	3.1658	1.874
	女	3.0545	
來自對教師專業水平的期望的壓力	男	3.0143	-.669
	女	3.0592	
來自學校行政及組織的壓力	男	2.7072	-.117
	女	2.7142	
來自時間管理及工作量的壓力	男	3.4540	-.1597
	女	3.5472	
來自支援學生的自我效能感的壓力	男	2.6960	-.107
	女	2.7026	
來自事業發展的壓力	男	2.9318	.959
	女	2.8654	
總壓力	男	3.0321	.215
	女	3.0212	

透過以上的檢定，研究小組得出以下結論：

1 小學教師方面，研究發現在「學生行爲問題」及「事業發展」的壓力，男教師的壓力較女教師高，而其餘各項壓力來源的分別並不明顯；

2 中學教師方面，研究結果顯不同性別教師對所有壓力來源的分別並不明顯。

4.3.4. 主要任教科目

4.3.4.1. 中文

研究小組以 t-檢定方法檢示任教中文的中、小學教師的教師壓力來源，是否與非中文科教師有所差異（表 25 及表 26）。

表 25：任教與非任教中文科小學教師在壓力來源方面的平均值及 t-值

壓力來源		平均值	t 值
來自學生行爲問題的壓力	非任教中文 任教中文	33.0125 3.0971	-.1923
來自對教師專業水平的期望的壓力	非任教中文 任教中文	3.1877 3.2316	-.870
來自學校行政及組織的壓力	非任教中文 任教中文	2.6196 2.7057	-1.856
來自時間管理及工作量的壓力	非任教中文 任教中文	3.4410 3.5851	-3.269***
來自支援學生的自我效能感的壓力	非任教中文 任教中文	2.6970 2.7615	-1.429
來自事業發展的壓力	非任教中文 任教中文	2.8710 2.9221	-1.033
總壓力	非任教中文 任教中文	2.9886 3.0593	-1.817

表 26：任教與非任教中文科中學教師在壓力來源方面的平均值及 t-值

壓力來源		平均值	t 值
來自學生行爲問題的壓力	非任教中文 任教中文	3.0860 3.1743	-1.228
來自對教師專業水平的期望的壓力	非任教中文 任教中文	3.0143 3.1281	-1.402
來自學校行政及組織的壓力	非任教中文 任教中文	2.7172 2.6988	.254
來自時間管理及工作量的壓力	非任教中文 任教中文	3.4830 3.5917	-1.548
來自支援學生的自我效能感的壓力	非任教中文 任教中文	2.7062 2.6751	.416
來自事業發展的壓力	非任教中文 任教中文	2.8936 2.9025	-.105
總壓力	非任教中文 任教中文	3.0140 3.0711	-.933

透過以上的檢定，研究小組得出以下結論：

1. 小學教師方面，在「時間管理及工作量」的壓力，任教中文科教師的壓力較非任教中文科教師高，而其餘各項壓力來源的分別並不明顯。
2. 在中學方面，中文科教師所面對的壓力來源與非中文科教師沒有明顯的分別。

4.3.4.2. 英文

研究小組以 t-檢定方法檢示任教英文科的中、小學教師的教師壓力來源，是否與非英文科教師的壓力來源有所差異（表 27 及表 28）。

表 27：任教與非任教英文科小學教師在壓力來源方面的平均值及 t-值

壓力來源		平均值	t 值
來自學生行爲問題的壓力	非任教英文	3.0143	-2.221*
	任教英文	3.1155	
來自對教師專業水平的期望的壓力	非任教英文	3.1868	-1.105
	任教英文	3.2444	
來自學校行政及組織的壓力	非任教英文	2.6445	-.851
	任教英文	2.6860	
來自時間管理及工作量的壓力	非任教英文	3.4821	-1.535
	任教英文	3.5528	
來自支援學生的自我效能感的壓力	非任教英文	2.7055	-1.259
	任教英文	2.7642	
來自事業發展的壓力	非任教英文	2.8637	-1.617
	任教英文	2.9479	
總壓力	非任教英文	2.9945	-1.779
	任教英文	3.0678	

表 28：任教與非任教英文科中學教師在壓力來源方面的平均值及 t-值

壓力來源		平均值	t 值
來自學生行爲問題的壓力	非任教英文	3.0539	-3.568***
	任教英文	3.3181	
來自對教師專業水平的期望的壓力	非任教英文	3.0062	-1.961*
	任教英文	3.1695	
來自學校行政及組織的壓力	非任教英文	2.6775	-2.257*
	任教英文	2.8606	
來自時間管理及工作量的壓力	非任教英文	3.4516	-3.909***
	任教英文	3.7348	
來自支援學生的自我效能感的壓力	非任教英文	2.6645	-2.322*
	任教英文	2.8423	
來自事業發展的壓力	非任教英文	2.8661	-1.756
	任教英文	3.0192	
總壓力	非任教英文	2.9845	-3.420***
	任教英文	3.2005	

透過以上的檢定，研究小組得出以下結論：

1. 小學教師方面，來自「支援學生的自我效能感」的壓力方面，任教英文科教師的壓力較非任教英文科教師高，而其餘各項壓力來源的分別並不明顯。
2. 在中學方面，六項來源的五項：「學生行爲問題」、「對教師專業水平的期望」、「學校行政及組織」、「時間管理及工作量」、「支援學生的自我效能感」的壓力及「總壓力」方面，任教英文科教師的壓力均較非任教英文科教師高。

4.3.4.3. 數學

研究小組以 t-檢定方法檢示任教數學科的中、小學教師的教師壓力來源，是否與非數學科教師的壓力來源有所差異（表 29 及表 30）。

表 29：任教與非任教數學科小學教師在壓力來源方面的平均值及 t-值

壓力來源		平均值	t 值
來自學生行爲問題的壓力	非任教數學	3.0371	-.795
	任教數學	3.0727	
來自對教師專業水平的期望的壓力	非任教數學	3.1927	-.747
	任教數學	3.2305	
來自學校行政及組織的壓力	非任教數學	2.6427	-.891
	任教數學	2.6843	
來自時間管理及工作量的壓力	非任教數學	3.4698	-2.090*
	任教數學	3.5626	
來自支援學生的自我效能感的壓力	非任教數學	2.7257	-.083
	任教數學	2.7295	
來自事業發展的壓力	非任教數學	2.8791	-.754
	任教數學	2.9170	
總壓力	非任教數學	3.0059	-.965
	任教數學	3.0439	

表 30：任教與非任教數學科中學教師在壓力來源方面的平均值及 t-值

壓力來源		平均值	t 值
來自學生行爲問題的壓力	非任教數學	3.1027	-.151
	任教數學	3.1145	
來自對教師專業水平的期望的壓力	非任教數學	3.0290	-.616
	任教數學	3.0830	
來自學校行政及組織的壓力	非任教數學	2.7094	-.289
	任教數學	2.7320	
來自時間管理及工作量的壓力	非任教數學	3.5163	.759
	任教數學	3.4583	
來自支援學生的自我效能感的壓力	非任教數學	2.6771	-1.606
	任教數學	2.8066	
來自事業發展的壓力	非任教數學	2.8695	-1.666
	任教數學	3.0215	
總壓力	非任教數學	3.0247	-.134
	任教數學	3.0336	

透過以上的檢定，研究小組得出以下結論：

3. 小學教師方面，在「時間管理及工作量」的壓力方面，任教數學科教師的壓力較非任教數學科教師高，而其餘各項壓力來源的分別並不明顯。
4. 在中學方面，數學科教師所面對的壓力來源與非數學科教師沒有明顯的分別。

4.4. 教師壓力分佈（以月份爲單位）

研究小組就教師壓力的分佈情況作出了資料的收集。受訪者在填答這部份時分別選出三個（或少於三個）壓力較大及較少的月份，表 31 爲教師認同爲高壓力月份的百分率分佈。

表 31：教師認同爲高壓力月份的百分率分佈（以月份爲單位）

	高壓月份			低壓月年		
	小學	中學	全部	小學	中學	全部
9月	80.7	73.8	(77.9)	3.5	5.3	(4.4)
10月	30.8	48.2	(36.7)	4.8	2.9	(4.3)
11月	17.6	44.4	(27.3)	7.1	2.7	(5.5)
12月	11.4	15.9	(12.8)	45.9	24.3	(38.3)
1月	13.1	11.1	(12.6)	21.9	22.5	(22.0)
2月	11.1	10.3	(11.0)	28.9	18.1	(24.7)
3月	12.2	19.6	(14.8)	10.0	6.2	(8.6)
4月	7.7	8.5	(7.9)	22.3	13.5	(19.5)
5月	30.1	28.4	(29.4)	3.9	8.3	(5.3)
6月	56.6	23.9	(45.1)	6.9	32.1	(15.8)
7月	19.3	6.6	(14.7)	43.4	64.6	(50.8)
8月	9.6	7.8	(8.9)	47.1	53.5	(49.5)

研究數據顯示兩點十分重要的資料：首先，教師相對地認爲壓力較高的月份分別爲 9 至 11 月及 5、6 月；相反，相對地壓力較低的月份分別爲 12 月至 1 月、4 月及暑假期間。

以上資料作爲有關當局安排各項教師培訓，教師發展，支援教師工作，以致推行各項政策的時間表，有十分重要的參考價值：各項支援教師的減壓措施可集中於 9 至 11 月及 5、6 月這段時間進行；而在相對地壓力較低的月份則可安排較多教師培訓工作。

4.5. 探討各項減壓政策的影響

這部份將探討教師對教育當局提出的各項減低教師壓力政策效果的觀感，表 32 及 33 分別列出教師對合共十一項減低教師壓力政策短期及長期效果的個人見解。

表 32：教師對合共十一項減低教師壓力政策短期效果的個人見解（百分率分佈）

		填答沒有/些微		填答很大/極度	
		小學	中學	小學	中學
1.	落實小學每班學生與教師的比例爲1:1.5（06-07年度實施）	22.6	---	42.8	---
2.	小學輔導人員比例由每24班一位降爲18班一位(06-07年度實施）	29.0	---	37.8	---
3.	將小學專科專教的教席轉爲常額（06-07年度實施）	31.4	---	29.0	---
4.	將小學課程統籌主任職位轉爲常額（07年實施）	39.7	---	26.1	---
5.	中學成績最弱的10%初中生的每班教師比例增至1:2（06-07年度起分三年實施）	---	17.5	---	43.6
6.	高中生的校本評核（SBA）方面，簡化校本評核內容	---	23.5	---	42.3
7.	中學第三組別學生的每班教師比例增至1:1.6（06-07年度起分三年實施）	---	21.1	---	41.3
8.	學校發展津貼變爲常額撥款（即時生效）	21.4	19.3	45.0	41.5
9.	檢討校外評核（06-07年度調整，07-08度度檢討）	30.7	31.4	41.8	37.0
10.	檢討全港性系統評估（TSA）（06年中檢討）	33.9	32.4	38.0	32.0
11.	優質教育基金由原來定期申請轉爲全年性接受申請（06-07年度實施）	36.9	38.3	29.4	25.3

表 33：教師對合共十一項減低教師壓力政策長期效果的個人見解（百分率分佈）

		填答沒有/些微		填答很大/極度	
		小學	中學	小學	中學
1.	落實小學每班學生與教師的比例爲1:1.5（06-07年度實施）	20.5	---	48.7	---
2.	小學輔導人員比例由每24班一位降爲18班一位(06-07年度實施）	23.8	---	45.0	---
3.	將小學專科專教的教席轉爲常額（06-07年度實施）	26.3	---	36.4	---
4.	將小學課程統籌主任職位轉爲常額（07年實施）	35.7	---	32.1	---
5.	中學成績最弱的10%初中生的每班教師比例增至1:2（06-07年度起分三年實施）	---	17.2	---	47.7
6.	中學第三組別學生的每班教師比例增至1:1.6（06-07年度起分三年實施）	---	17.6	---	46.7
7.	高中生的校本評核（SBA）方面，簡化校本評核內容	---	24.2	---	42.4
8.	檢討校外評核（06-07年度調整，07-08度度檢討）	24.7	28.4	48.7	41.0
9.	學校發展津貼變爲常額撥款（即時生效）	18.9	19.2	48.0	40.9
10.	檢討全港性系統評估（TSA）（06年中檢討）	28.1	28.9	44.5	34.2
11.	優質教育基金由原來定期申請轉爲全年性接受申請（06-07年度實施）	34.4	37.0	33.9	26.2

在短期效果方面，研究發現中、小學教師見解略有不同：小學教師認爲短期效果較大的政策（很大/極度認同超過 40%）包括(1) 學校發展津貼變爲常額撥款（即時生效）(45.0%)；(2) 落實小學每班學生與教師的比例爲 1:1.5（06-07 年度實施）(42.8%)；及(3) 檢討校外評核（06-07 年度調整，07-08 度度檢討）(41.8%)；而中學教師則認爲將中學成績最弱的 10%初中生的每班教師比例增至 1:2（06-07 年度起分三年實施）(43.6%)、高中生的校本評核（SBA）方面，簡化校本評核內容 (42.3%)，及學校發展津貼變爲常額撥款（即時生效）(41.5%)爲首三項較具短期效果的政策，其很大/極度認同率均超過 40%。

在長期效果方面，小學教師認爲效果較爲明顯的包括（很大/極度認同超過 40%）：

1. 檢討校外評核（06-07 年度調整，07-08 度度檢討）(48.7%)；
2. 落實小學每班學生與教師的比例爲 1:1.5（06-07 年度實施）(48.7%)；
3. 學校發展津貼變爲常額撥款（即時生效）(48.0%)；
4. 小學輔導人員比例由每 24 班一位降爲 18 班一位（06-07 年度實施）(45.0%)；
5. 檢討全港性系統評估（TSA）（06 年中檢討）(44.5%)。

中學方面，中學師認爲效果較爲明顯的包括（很大/極度認同超過 40%）亦有以下五項：

1. 成績最弱的 10%初中生的每班教師比例增至 1:2（06-07 年度起分三年實施）(47.7%)；
2. 中學第三組別學生的每班教師比例增至 1:1.6（06-07 年度起分三年實施）(46.7%)；
3. 高中生的校本評核（SBA）方面，簡化校本評核內容 (42.4%)；
4. 檢討校外評核（06-07 年度調整，07-08 度度檢討） (41.0%)；
5. 學校發展津貼變爲常額撥款（即時生效）(40.9%)。

4.6. 學校所推行的減壓活動及其成效

4.6.1. 學校所推行的減壓活動情況

研究小組合共整理了二十二項各校爲教師減壓所推行的活動，表 34 列出各校推行這些減壓活動的情況。

表 34：各校爲教師減壓所推行的活動的安排情況（百分率分佈）

		（填答完全/甚少）		（填答間中/經常）	
		小學	中學	小學	中學
1.	組織教師參與文娛活動（如寫生、音樂會、茶道、繪畫、種植等）	80.3	80.5	19.7	19.5
2.	學校加聘教學助理協助分擔教務工作	23.3	30.3	76.7	69.7
3.	學校在工作分配時，能按教師的能力及工作量作出合理的分配	33.6	40.8	66.4	59.2
4.	努力在校內建立同儕支援文化（如同儕支援小組、同儕分享小組等）	41.9	50.9	58.1	49.1
5.	組織教師參與養生及健康活動（如球類\運動\太極\旅行\遠足等）	81.0	77.9	19.0	22.1
6.	在組織架構上安排定時的教師備課時段	30.5	57.7	69.5	42.3
7.	教師請假少於三天，校方仍安排聘請校外代課教師授課	71.7	79.1	28.3	20.9
8.	組織教師參與減壓活動（如減壓工作坊）	67.4	80.6	32.6	19.4
9.	鼓勵教師參與常日教師專業發展活動，並爲該教師聘請代課教師授課	62.9	60.9	37.1	39.1
10.	增加紓緩教師工作的學校設施，以改善教師的工作環境	66.0	63.8	34.0	26.2
11.	以津貼形式資助教師參與教師專業發展活動	63.8	61.6	36.2	38.3

（續）表 34：各校爲教師減壓所推行的活動的安排情況（百分率分佈）

	（填答完全/甚少）		（填答間中/經常）	
	小學	中學	小學	中學
12. 在教節及課擔的編排上配合教師參與長期專業發展課程及活動	55.5	65.0	44.5	35.0
13. 設立完善機制，以表揚及鼓勵表現傑出的教師	66.6	68.2	33.4	31.8
14. 學校行政人員在態度上明白教師的工作壓力	37.7	44.8	62.2	55.2
15. 學校加聘人員協助非教學之文書工作（如查證家庭入息、辦理各項津貼等）協助教學	47.0	48.6	53.1	51.4
16. 學校積極進行家長教育，以培養家長專重「教師專業」的風氣	58.8	68.8	41.1	31.2
17. 致力完善管理架構，減少教師不必要的時間消耗	58.3	65.9	41.7	34.1
18. 精簡開會安排，減少教師不必要的時間消耗	55.8	61.0	44.2	38.9
19. 教師感受到學校管理層與教師是合作伙伴，並持有共同的教學理念	42.5	50.5	57.5	49.4
20. 建立具透明度的獎勵機制	70.4	76.6	29.5	23.4
21. 學校行政管理層專重教師專業自主	39.9	43.1	60.2	56.9
22. 面對不同持份者的不同要求，教師感受到學校行政管理層與教師是合作伙伴，共同維持教師專業自主	43.6	48.4	56.3	51.6

從上表中，資料顯示本港小學較常進行的減壓措施（填答「間中/經常」舉行的教師百分比超過 50%）包括以下八項：

1. 學校加聘教學助理協助分擔教務工作 (76.7%)；
2. 在組織架構上安排定時的教師備課時段 (69.5%)；
3. 學校在工作分配時，能按教師的能力及工作量作出合理的分配 (66.4%)；
4. 學校行政人員在態度上明白教師的工作壓力 (62.2%)；
5. 學校行政管理層專重教師專業自主 (60.2%)；
6. 努力在校內建立同儕支援文化（如同儕支援小組、同儕分享小組等）(58.1%)；
7. 教師感受到學校管理層與教師是合作伙伴，並持有共同的教學理念 (57.5%)；
8. 學校加聘人員協助非教學之文書工作（如查證家庭入息、辦理各項津貼等）協助教學 (53.1%)。

在中學方面，資料顯示較常進行的減壓措施（填答「間中/經常」舉行的教師百分比超過 50%）則祇有五項：

1. 學校加聘教學助理協助分擔教務工作 (69.7%)；
2. 學校在工作分配時，能按教師的能力及工作量作出合理的分配 (59.2%)；
3. 學校行政管理層專重教師專業自主 (56.9%)；
4. 學校行政人員在態度上明白教師的工作壓力 (55.2%)；
5. 面對不同持份者的不同要求，教師感受到學校行政管理層與教師是合作伙伴，共同維持教師專業自主 (51.6%)。

4.6.2. 教師對各項減壓活動成效的見解

表 35 列出教師對這些減壓活動成效的見解。

表 35 ：教師對各項減壓活動成效的見解（百分率分佈）

		填答極/頗無效		填答頗/十分有效	
		小學	中學	小學	中學
1.	組織教師參與文娛活動（如寫生、音樂會、茶道、繪畫、種植等）	35.8	34.4	15.5	16.7
2.	學校加聘教學助理協助分擔教務工作	12.2	19.6	52.0	41.2
3.	學校在工作分配時，能按教師的能力及工作量作出合理的分配	18.9	20.2	34.1	28.2
4.	努力在校內建立同儕支援文化（如同儕支援小組、同儕分享小組等）	23.8	29.7	27.9	23.1
5.	組織教師參與養生及健康活動（如球類\運動\太極\旅行\遠足等）	37.7	35.4	19.3	21.9
6.	在組織架構上安排定時的教師備課時段	24.3	28.1	31.4	26.7
7.	教師請假少於三天，校方仍安排聘請校外代課教師授課	25.9	32.8	47.0	32.7
8.	組織教師參與減壓活動（如減壓工作坊）	37.3	43.1	18.2	12.2
9.	鼓勵教師參與常日教師專業發展活動，並爲該教師聘請代課教師授課	24.1	23.2	32.4	29.2
10.	增加紓緩教師工作的學校設施，以改善教師的工作環境	27.1	25.9	28.6	27.2
11.	以津貼形式資助教師參與教師專業發展活動	27.0	25.2	27.2	25.8
12.	在教節及課擔的編排上配合教師參與長期專業發展課程及活動	22.6	26.0	35.0	30.3
13.	設立完善機制，以表揚及鼓勵表現傑出的教師	32.4	32.6	24.4	23.0
14.	學校行政人員在態度上明白教師的工作壓力	25.7	28.9	31.6	27.2
15.	學校加聘人員協助非教學之文書工作（如查證家庭入息、辦理各項津貼等）協助教學	18.1	17.6	47.5	47.2
16.	學校積極進行家長教育，以培養家長專重「教師專業」的風氣	30.0	35.8	25.0	22.8
17.	致力完善管理架構，減少教師不必要的時間消耗	30.5	34.2	29.9	28.0
18.	精簡開會安排，減少教師不必要的時間消耗	28.2	30.9	39.8	35.4
19.	教師感受到學校管理層與教師是合作伙伴，並持有共同的教學理念	22.5	25.5	33.2	28.5
20.	建立具透明度的獎勵機制	32.4	36.4	25.2	21.8
21.	學校行政管理層專重教師專業自主	20.5	20.1	35.9	32.8
22.	面對不同持份者的不同要求，教師感受到學校行政管理層與教師是合作伙伴，共同維持教師專業自主	21.6	24.2	34.6	27.3

從上表中，資料顯示本港小學教師認爲成效較明顯的減壓措施（填答頗/十分有效的百分率超過 40%）包括以下三項：

1. 學校加聘教學助理協助分擔教務工作 (52.0%)；
2. 加聘人員協助非教學之文書工作（如查證家庭入息、辦理各項津貼）協助教學 (47.5%)；
3. 教師請假少於三天，校方仍安排聘請校外代課教師授課 (47.0%)；

在中學方面，資料顯示中學教師認爲成效較明顯的減壓活動則祗有兩項（填答「間中/經常」舉行的教師百分比超過 50%）：

1. 加聘人員協助非教學文書工作（如查證家庭入息、辦理各項津貼等）協助教學 (47.2%)；
2. 學校加聘教學助理協助分擔教務工作 (41.2%)。

4.7. 有關各項減壓建議的重要程度

研究小組合共整理了十七項教師對減低壓力的建議，表 36 列出有關建議的重要程度。

表 36 ：教師對十七項減低教師壓力建議的重要程度（百分率分佈）

		（填答極/頗不重要）		（填答頗/十分重要）	
		小學	中學	小學	中學
1.	漸次發展小班教學	1.7	1.3	89.3	90.3
2.	強化「政策制定者」、「推行者」、「監察者」及「執行者」的溝通，以避免政策原意被「異化」	3.3	3.2	69.3	72.8
3.	檢討融合教育政策	4.2	5.6	76.7	66.8
4.	檢討「離職超過45天後再入職，則從起薪點計算薪酬」的政策	8.4	7.4	71.0	70.0
5.	積極進行家長教育，加強「專師」文化	3.1	5.1	79.0	67.7
6.	強化校長及學校管理層在「學校行政及管理」方面的能力	2.8	2.7	75.1	73.1
7.	落實教師專業化的時間表	5.2	5.6	64.2	61.5
8.	強化諮詢機制，以了解教師需要	2.8	1.7	79.0	78.4
9.	安排教師在其教學生涯中最少一次帶薪進修機會（時段/薪津/條件可諮詢）	2.2	2.0	82.4	82.9
10.	漸次發展專科專教	4.9	4.6	64.3	71.1
11.	在職前教師培訓課程內，強化教師對學校工作環境的了解，及個人應付工作壓力的能力	4.4	4.8	63.6	62.6
12.	制定具體的教師專業化政策	3.3	3.9	64.4	61.7
13.	長遠而言，要求所有新入職教師必需完成職前教師培訓	3.8	6.4	73.1	69.1
14.	成立教師專業組織	5.7	5.8	65.8	60.4
15.	擴大中央系統的教學資料庫，以支援教師進行校本的課程剪裁	3.5	3.3	70.3	70.4
16.	協調不同教育政策落實的時間表	3.5	3.2	71.9	70.3
17.	加強新入職教師的輔助及指導	3.7	3.1	67.4	70.7

從上表中，資料顯示較教師填答頗/十分重要的同意百分率全部超過 40%，按教師填答的百分率爲基礎，被小學教師認同爲重要建議的首五項分別爲：

1. 漸次發展小班教學 (89.3%)；
2. 安排教師在其教學生涯中最少一次帶薪進修機會（時段/薪津/條件可諮詢） (82.4%)；
3. 積極進行家長教育，加強「專師」文化 (79.0%)；
4. 強化諮詢機制，以了解教師需要 (79.0%)；
5. 檢討融合教育政策 (76.7%)。

中學方面，被中學教師認同爲重要建議的首五項則分別爲：

1. 漸次發展小班教學 (90.3%)；
2. 安排教師在其教學生涯中最少一次帶薪進修機會（時段/薪津/條件可諮詢） (82.9%)；
3. 強化諮詢機制，以了解教師需要 (78.4%)；
4. 強化校長及學校管理層在「學校行政及管理」方面的能力 (73.1%)；
5. 強化「政策制定者」、「推行者」、「監察者」及「執行者」的溝通，以避免政策原意被「異化」(72.8%)。

4.8. 近年各項政策或改革對教師壓力的影響，及教師對各項政策或改革的接受程度

4.8.1. 各項政策或改革對教師壓力的影響

研究小組合共整理了二十項教育政策或改革對教師壓力的影響，表 37 列出教師認同有關政策爲教師帶來壓力的百分率分佈情況。

表 37 ：教師對二十項教育政策或改革對教師壓力的影響（百分率分佈）

		政策帶來的壓力			
		（填答沒有/些微）		（填答很大/極度）	
		小學	中學	小學	中學
1.	語文教師專業基準的制定	8.2	16.5	70.5	58.1
2.	申請各項教育發展資源（如QEF）程序	15.0	19.3	50.3	41.8
3.	專科教學的建議（大學本科學位與任教科目相同）	15.7	34.3	52.4	26.1
4.	發展校內專業交流文化（如：同儕觀課、集體備課等）	12.9	18.3	47.3	35.9
5.	要求教師進行持續專業發展活動	13.5	16.1	46.8	39.4
6.	學校管理的自我評估機制（學校自評機制）	8.6	10.4	59.2	50.1
7.	校外評核（ESR，透過外評隊檢視學校表現）	4.0	5.6	52.5	74.4
8.	融合教育的實施	8.8	17.6	63.2	49.6
9.	系統性評估（TSA，評估學生在P.3, P.6及F.3中英數的表現）	5.9	17.9	71.4	42.8
10.	透過「全校參與」進行學生輔導工作	18.1	22.8	35.8	26.2
11.	漸次下放學校財政自主權	30.2	35.2	27.8	18.2
12.	發展校外專業交流文化（如：校外分享）	21.0	27.8	36.9	23.7
13.	每學年進行不少於三天的教師發展日	47.7	46.5	15.3	14.4

（續）表 37 ：教師對二十項教育政策或改革對教師壓力的影響（百分率分佈）

	政策帶來的壓力			
	（填答沒有/些微）		（填答很大/極度）	
	小學	中學	小學	中學
14. 收集學生發展能力的評估資料	20.7	29.0	33.8	29.2
15. 發展校內教學評估機制	13.2	16.5	43.4	35.1
16. 升中派位新機制	14.9	29.4	52.5	26.8
17. 校本管理條例	19.6	26.6	37.6	27.6
18. （中學教師適用）高中課程改革	---	6.8	---	65.5
19. （中學教師適用)中學改行六年學制(初中及高中各三年）	---	8.5	---	58.9
20. （小學教師適用）小學課程統整	11.0	---	50.2	---

從上表中，資料顯示小學教師認同帶來較大壓力的政策分別爲（填答很大/極度的百分率超過 40%）：

1. 系統性評估（TSA，評估學生在 P.3, P.6 及 F.3 中英數的表現） (71.4%)；
2. 語文教師專業基準的制定 (70.5%)；
3. 融合教育的實施 (63.2%)；
4. 學校管理的自我評估機制（學校自評機制） (59.2%)；
5. 校外評核（ESR，透過外評隊檢視學校表現） (52.5%)；
6. 升中派位新機制 (52.5%)；
7. 專科教學的建議（大學本科學位與任教科目相同） (52.4%)；
8. 申請各項教育發展資源（如 QEF）程序 (50.3%)；
9. （小學教師適用）小學課程統整 (50.2%)；
10. 發展校內專業交流文化（如：同儕觀課、集體備課等）(47.3%)；
11. 要求教師進行持續專業發展活動 (46.8%)；
12. 發展校內教學評估機制 (43.4%)。

中學方面，教師認同帶來較大壓力的政策分別爲（填答很大/極度的百分率超過 40%）：

1. 校外評核（ESR，透過外評隊檢視學校表現） (74.4%)；
2. （中學教師適用）高中課程改革 (65.5%)；
3. （中學教師適用）中學改行六年學制（初中及高中各三年）(58.9%)；
4. 語文教師專業基準的制定 (58.1%)；
5. 學校管理的自我評估機制（學校自評機制） (50.1%)；
6. 融合教育的實施 (49.6%)；
7. 系統性評估（TSA，評估學生在 P.3, P.6 及 F.3 中英數的表現） (42.8%)；
8. 申請各項教育發展資源（如 QEF）程序 (41.8%)。

4.8.2. 各項政策或改革的接受程度

表 38 列出教師對這二十項政策或改革接受程度的百分率分佈情況。

表 38：教師對二十項教育政策或改革的接受程度（百分率分佈）

		對政策的接受程度			
		填答頗/極不接受		填答頗/十分接受	
		小學	中學	小學	中學
1.	語文教師專業基準的制定	40.6	38.4	22.1	21.5
2.	申請各項教育發展資源（如QEF）程序	25.7	26.5	14.6	11.8
3.	專科教學的建議（大學本科學位與任教科目相同）	19.7	11.4	37.0	49.1
4.	發展校內專業交流文化（如：同儕觀課、集體備課等）	18.7	14.3	36.4	35.9
5.	要求教師進行持續專業發展活動	18.9	19.2	30.8	29.9
6.	學校管理的自我評估機制（學校自評機制）	33.4	30.3	18.0	15.9
7.	校外評核（ESR，透過外評隊檢視學校表現）	57.8	54.3	8.5	9.0
8.	融合教育的實施	57.2	50.9	9.1	9.5
9.	系統性評估（TSA，評估學生在P.3, P.6及F.3中英數的表現）	48.8	35.1	12.0	11.3
10.	透過「全校參與」進行學生輔導工作	17.2	14.8	29.1	34.0
11.	漸次下放學校財政自主權	17.2	14.4	24.9	26.0
12.	發展校外專業交流文化（如：校外分享）	18.3	15.4	26.9	28.3
13.	每學年進行不少於三天的教師發展日	10.8	14.9	48.6	42.9
14.	收集學生發展能力的評估資料	17.3	16.2	21.2	25.3
15.	發展校內教學評估機制	19.9	16.7	21.5	23.7
16.	升中派位新機制	39.7	23.8	12.2	10.0
17.	校本管理條例	24.0	21.0	14.2	16.1
18.	（中學教師適用）高中課程改革	---	26.4	---	23.1
19.	（中學教師適用）中學改行六年學制（初中及高中各三年）	---	22.0	---	27.7
20.	（小學教師適用）小學課程統整	18.5	---	26.7	---

從上表中，對小學教師來說，接受程度較高的政策或改革（填答頗/十分接受的百分率超過 40%）有一項，就是每學年進行不少於三天的教師發展日 (48.6%)；而接受程度較低的政策或改革（填答極不/頗不接受的百分率超過 40%）則有四項，分別爲：

1. 校外評核（ESR，透過外評隊檢視學校表現）(57.8%)；
2. 融合教育的實施 (57.2%)；
3. 系統性評估（TSA，評估學生在 P.3, P.6 及 F.3 中英數的表現）(48.8%)；

4. 語文教師專業基準的制定 (40.6%)。

中學方面，被中學教師接受程度較高的政策或改革（填答頗/十分接受的百分率超過 40%）則有兩項，分別爲：(1) 專科教學的建議（大學本科學位與任教科目相同）(49.1%)；及 (2) 每學年進行不少於三天的教師發展日 (42.9%)；而接受程度較低的政策或改革（填答極不/頗不接受的百分率超過 40%）則祇有兩項，分別是校外評核（ESR，透過外評隊檢視學校表現） (54.3%)及融合教育的實施 (50.9%)。

比較 2001 年及 2006 年中學教師壓力的差異（共 64 題，因素分析後 55 題可歸類爲五大類別），研究小組以 t-檢定方法比較 2001 年及 2006 年中學教師壓力的差異（表 39）。

表 39：以 t-檢定方法比較 2001 年及 2006 年中學教師壓力的差異

		N	平均數	平均值 (/題數)	t-值
◆ 來自學生行爲問題（Pupil misbehavior）之壓力（17題）	2001數據	746	51.86	3.05	-1.401
	2006數據	759	52.83	3.11	
◆ 來自輔導工作（Guidance work）之壓力（15題）	2001數據	746	42.08	2.81	.572
	2006數據	743	41.71	2.78	
◆ 來自專業感（Professional Distress）之壓力（9題）	2001數據	746	24.49	2.72	-5.611***
	2006數據	758	26.77	2.97	
◆ 來自低學校使命（Poor School Ethos）之壓力（9題）	2001數據	746	23.61	2.62	-.153
	2006數據	762	23.67	2.63	
◆ 來自工作量及時間緊迫（Workload and time pressure）之壓力（5題）	2001數據	746	18.09	3.62	.034
	2006數據	784	18.09	3.62	
◆ 總壓力（55題）	2001數據	746	160.13	2.91	-1.591
	2006數據	720	163.11	2.97	

*** P<.001

透過以上的檢定，研究小組得出以下結論：

1. 整體來說，中學教師在以上五個範疇的壓力較五年前沒有明顯的變化；
2. 建基於劉兆瑛（2002）的教師壓力類別，研究小組發現其中來自「來自專業感（Professional Distress）之壓力」較五年前的數據有顯著的分別：2006 年教師作面對來自專業感（Professional Distress）之壓力較 2001 年爲高，可能的原因可以是多方面的：

   甲、 教師對專業的責任感較從前爲高，因而導致這方面的壓力較大；

   乙、 現時教師所面對的問責文化亦較五年前爲明顯，在教學上受到不同層面人仕的監察，對他們來說是一重專業責任的承擔，因而造成一定的壓力。

以上比較祇適用於中學教師，對小學教師而言，由於 2001 年的資料並不包括小學教師，故未能就小學教師壓力的變化作比較。

第五章：研究結果總覽

5.1. 教師的壓力來源是甚麼？

研究小組亦透過探索性因素分析，結果顯示教師的壓力來源大致可分爲六大類別：

1. 來自學生行爲問題的壓力 Student misbehavior；
2. 來自對教師專業水平的期望的壓力 Expectations on teachers' professional standard；
3. 來自學校行政與管理的壓力 School administration and management；
4. 來自時間管理及工作量的壓力 Time management and workload issue；
5. 來自支援學生的自我效能感的壓力 Teachers' self-efficacy in student support；
6. 來自事業發展的壓力 Career development 。

5.2. 六項教師壓力來源中，那些壓力來源較爲重要？

對於小學教師來說，主要壓力來源的次序爲（五分量表，3 爲中位數）：

1. 來自時間管理及工作量的壓力（3.5044）；
2. 來自對教師專業水平的期望的壓力（3.2051）；
3. 來自學生行爲問題的壓力（3.0491）；
4. 來自事業發展的壓力（2.8936）；
5. 來自支援學生的自我效能感的壓力（2.7258）；
6. 來自學校行政與管理的壓力（2.6579）。

對中學教師來說，主要壓力來源的次序爲（五分量表，3 爲中位數）：

1. 來自時間管理及工作量的壓力（3.5073）；
2. 來自學生行爲問題的壓力（3.1055）；
3. 來自對教師專業水平的期望的壓力（3.0397）；
4. 來自事業發展的壓力（2.8961）；
5. 來自學校行政與管理的壓力（2.7131）；
6. 來自支援學生的自我效能感的壓力（2.7009）。

5.3. 那些因素影響教師的壓力（任教學校類別/職級/性別/任教科目）？

5.3.1. 學校類別

小學（以小六學生派位組別作分類）

- 來自學生行爲問題的壓力：任教 Band 1 教師的壓力，較其餘三組教師的壓力爲低；任教 Band 2 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低；
- 來自對教師專業水平的期望的壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低；
- 來自學校行政與管理的壓力:任教 Band 1 教師的壓力較 Band 3 及 Bottom 10 教師爲低;任教 Band 2 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低；
- 來自時間管理及工作量的壓力： 任教 Band 1 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低；
- 來自支援學生的自我效能感的壓力： 任教 Band 1 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低；
- 來自事業發展的壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低；
- 總壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Band 3 及 Bottom 10 教師爲低；任教 Band 2 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低。

中學（以中一入學派位組別作分類）

- 來自學生行爲問題的壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Band 3 及 Bottom 10 教師爲低；任教 Band 2 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低；
- 來自對教師專業水平的期望的壓力：四組教師的壓力無顯著分別；
- 來自學校行政與管理的壓力：四組教師的壓力無顯著分別；
- 來自時間管理及工作量的壓力：四組教師的壓力無顯著分別；
- 來自支援學生的自我效能感的壓力：四組教師的壓力無顯著分別；
- 來自事業發展的壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Band 3 及 Bottom 10 教師爲低；
- 總壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Bottom 10 教師爲低。

5.3.2. 職級

小學

- 在「時間管理及工作量」方面的壓力，中層教師的壓力較基層教師高；
- 但相反在「事業發展」及「學生行爲問題」方面的壓力，則基層教師的壓力較中層教師高；
- 其餘各項壓力來源的分別並不明顯。

中學

- 在「學生行爲問題」、「事業發展」方面的壓力及「總壓力」方面，基層教師的壓力較中層教師高；
- 其餘各項壓力來源的分別並不明顯。

5.3.3. 性別

小學

- 在「學生行爲問題」及「事業發展」方面的壓力，男教師的壓力較女教師高；
- 其餘各項壓力來源的分別並不明顯。

中學

- 所有壓力來源的分別並不明顯。

5.3.4. 任教科目

中文科（小學）

- 在「時間管理及工作量」方面的壓力，任教中文科教師的壓力較非任教中文科教師高；
- 其餘各項壓力來源的分別並不明顯。

中文科（中學）

- 所有壓力來源的分別並不明顯。

英文科（小學）

- 在「學生行爲問題」方面的壓力，任教英文科教師的壓力較非任教英文科教師高；
- 其餘各項壓力來源的分別並不明顯。

英文科（中學）

- 六項來源的五項：「學生行爲問題」、「對教師專業水平的期望」、「學校行政與管理」、「時間管理及工作量」、「支援學生的自我效能感」方面的壓力及「總壓力」方面，任教英文科教師的壓力均較非任教英文科教師高。

數學科（小學）

- 在「時間管理及工作量」方面的壓力，任教數學科教師的壓力較非任教數學科教師高；
- 其餘各項壓力來源的分別並不明顯。

數學科（中學）

- 所有壓力來源的分別並不明顯。

5.4. 以全年計，那些月份的教師工作壓力較大，那些月份較少？

1. 相對地較高壓力的月份爲 9 至 11 月及 5、6 月，各項支援教師的措施可集中於這段時間進行；
2. 相對地較低壓力的月份爲 12 月至 1 月、4 月及暑假期間，可安排較多教師培訓工作。

以上資料作爲有關當局安排各項教師培訓，教師發展，支援教師工作，以致推行各項政策的時間表，有十分重要的參考價值。

5.5. 本港教師對教統局所提出的各項減壓方案有何看法？

短期效果較爲明顯的包括（很大/極度認同超過 40%）：

小學（三項）：

1. 學校發展津貼變爲常額撥款（即時生效）(45.0%)；
2. 落實小學每班學生與教師的比例爲 1:1.5（06-07 年度實施）(42.8%)；
3. 檢討校外評核（06-07 年度調整，07-08 年度檢討）(41.8%)。

中學（四項）：

1. 中學成績最弱的 10%初中生的每班教師比例增至 1:2（06-07 年度起分三年實施）(43.6%)；
2. 高中生的校本評核（SBA）方面，簡化校本評核內容 (42.3%)；
3. 學校發展津貼變爲常額撥款（即時生效）(41.5%)；
4. 中學第三組別學生的每班教師比例增至 1:1.6（06-07 年度起分三年實施）(41.3%)。

長期效果較爲明顯的包括（很大/極度認同超過 40%）：

小學（五項）：

1. 檢討校外評核（06-07 年度調整，07-08 年度檢討）(48.7%)；
2. 落實小學每班學生與教師的比例爲 1:1.5（06-07 年度實施）(48.7%)；
3. 學校發展津貼變爲常額撥款（即時生效）(48.0%)；
4. 小學輔導人員比例由每 24 班一位降爲 18 班一位（06-07 年度實施）(45.0%)；
5. 檢討全港性系統評估（TSA）（06 年中檢討）(44.5%)。

中學（五項）：

1. 中學成績最弱的 10%初中生的每班教師比例增至 1:2（06-07 年度起分三年實施）(47.7%)；
2. 中學第三組別學生的每班教師比例增至 1:1.6（06-07 年度起分三年實施）(46.7%)；
3. 高中生的校本評核（SBA）方面，簡化校本評核內容 (42.4%)；
4. 檢討校外評核（06-07 年度調整，07-08 年度檢討） (41.0%)；
5. 學校發展津貼變爲常額撥款（即時生效）(40.9%)。

5.6. 現時不同學校均爲其教師安排減壓方案，那些減壓方案較爲普遍？那些減壓方案有效？

學校較常進行的減壓措施（填答「間中/經常」舉行的教師百分比超過 50%）：

小學：

1. 學校加聘教學助理協助分擔教務工作 (76.7%)；
2. 在組織架構上安排定時的教師備課時段 (69.5%)；
3. 學校在工作分配時，能按教師的能力及工作量作出合理的分配 (66.4%)；
4. 學校行政人員在態度上明白教師的工作壓力 (62.2%)；
5. 學校行政管理層尊重教師專業自主 (60.2%)；
6. 努力在校內建立同儕支援文化（如同儕支援小組、同儕分享小組等）(58.1%)；
7. 教師感受到學校管理層與教師是合作伙伴，並持有共同的教學理念 (57.5%)；
8. 面對不同持份者的不同要求，教師感受到學校行政管理層與教師是合作伙伴，共同維持教師專業自主 (56.3%)；
9. 學校加聘人員協助非教學之文書工作（如查證家庭入息、辦理各項津貼等）協助教學 (53.1%)。

中學：

1. 學校加聘教學助理協助分擔教務工作；(69.7%)；
2. 學校在工作分配時，能按教師的能力及工作量作出合理的分配；(59.2%)；
3. 學校行政管理層尊重教師專業自主 (56.9%)；
4. 學校行政人員在態度上明白教師的工作壓力 (55.2%)；
5. 面對不同持份者的不同要求，教師感受到學校行政管理層與教師是合作伙伴，共同維持教師專業自主 (51.6%)；
6. 學校加聘人員協助非教學之文書工作（如查證家庭入息、辦理各項津貼等）協助教學 (51.4%)。

各項減壓措施中，其中成效較明顯的（填答頗/十分有效的百分率超過 40%）：

小學：三項：

1. 學校加聘教學助理協助分擔教務工作 (52.0%)；
2. 學校加聘人員協助非教學之文書工作（如查證家庭入息、辦理各項津貼等）協助教學 (47.5%)；
3. 教師請假少於三天，校方仍安排聘請校外代課教師授課 (47.0%)。

中學：兩項：

1. 學校加聘人員協助非教學之文書工作（如查證家庭入息、辦理各項津貼等）協助教學 (47.2%)；
2. 學校加聘教學助理協助分擔教務工作(41.2%) 。

各項減壓措施中，成效較弱的減壓措施（填答極/頗無效的百分率超過 40%）：

小學：沒有

中學：一項：

1. 組織教師參與減壓活動（如減壓工作坊）(43.1%)。

5.7. 對於減輕教師壓力，教師有何建議？

建議的重要程度（填答頗/十分重要的百分率全部超過 40%，以百分率次序排列最高五項）：

小學：

1. 漸次發展小班教學 (89.3%)；
2. 安排教師在其教學生涯中一次帶薪進修機會（時段/薪津/條件可諮詢）(82.4%)；
3. 積極進行家長教育，加強「專師」文化 (79.0%)；
4. 強化諮詢機制，以了解教師需要 (79.0%)；
5. 檢討融合教育政策 (76.7%)。

中學：

1. 漸次發展小班教學 (90.3%)；
2. 安排教師在其教學生涯中最少一次帶薪進修機會（時段/薪津/條件可諮詢）(82.9%)；
3. 強化諮詢機制，以了解教師需要 (78.4%)；
4. 強化校長及學校管理層在「學校行政及管理」方面的能力 (73.1%)；
5. 強化「政策制定者」、「推行者」、「監察者」及「執行者」的溝通，以避免政策原意被「異化」(72.8%)。

5.8. 近年各項教育政策爲教師帶來多少壓力？

政策對教師帶來的壓力（填答很大/極度的百分率超過 40%）：

小學：

1. 系統性評估（TSA，評估學生在 P.3, P.6 及 F.3 中英數的表現）(71.4%)；
2. 語文教師專業基準的制定 (70.5%)；
3. 融合教育的實施 (63.2%)；
4. 學校管理的自我評估機制（學校自評機制）(59.2%)；
5. 校外評核（ESR，透過外評隊檢視學校表現）(52.5%)；
6. 升中派位新機制 (52.5%)；
7. 專科教學的建議（大學本科學位與任教科目相同） (52.4%)；
8. 申請各項教育發展資源（如 QEF）程序 (50.3%)；
9. （小學教師適用）小學課程統整 (50.2%)；
10. 發展校內專業交流文化（如：同儕觀課、集體備課等）(47.3%)；
11. 要求教師進行持續專業發展活動 (46.8%)；
12. 發展校內教學評估機制 (43.4%)。

中學：

1. 校外評核（ESR，透過外評隊檢視學校表現）(74.4%)；
2. （中學教師適用）高中課程改革 (65.5%)；
3. （中學教師適用）中學改行六年學制（初中及高中各三年）(58.9%)；
4. 語文教師專業基準的制定 (58.1%)；
5. 學校管理的自我評估機制（學校自評機制）(50.1%)；
6. 融合教育的實施 (49.6%)；
7. 系統性評估（TSA，評估學生在 P.3, P.6 及 F.3 中英數的表現）(42.8%)；
8. 申請各項教育發展資源（如 QEF）程序 (41.8%)。

5.9. 教師願意接受各項政策所帶來的壓力嗎？

接受程度較高的政策（填答頗/十分接受的百分率超過 40%）：

小學：

每學年進行不少於三天的教師發展日 (48.6%)。

中學：

專科教學的建議（大學本科學位與任教科目相同） (49.1%)；

每學年進行不少於三天的教師發展日 (42.9%)。

接受程度較低的政策（填答極不/頗不接受的百分率超過 40%）：

小學：

校外評核（ESR，透過外評隊檢視學校表現）(57.8%)；

融合教育的實施 (57.2%)；

系統性評估（TSA，評估學生在 P.3, P.6 及 F.3 中英數的表現）(48.8%)；

語文教師專業基準的制定 (40.6%)。

中學：

校外評核（ESR，透過外評隊檢視學校表現）(54.3%)；

融合教育的實施；(50.9%)。

5.10. 比較五年前的教師壓力，教師在其間的變化如何？

若要作出科學化的比較，必需有五年前教師壓力的數據作參照。研究小組以是次研究的數據抽取其中 64 題與劉兆瑛（2002）在 2001 年的研究相同的問題，將兩組數據作比較（按劉兆瑛（2002）的壓力分類）：

1. 來自學生行爲問題（Pupil misbehavior）之壓力：變化並不明顯；
2. 來自輔導工作（Guidance work）之壓力：變化並不明顯；
3. 來自專業感（Professional Distress）之壓力：兩組數據出現顯著的分別。

   建基於劉兆瑛（2002）的教師壓力類別，研究小組發現 2006 年教師作面對「來自專業感（Professional Distress）之壓力」較 2001 年爲高，可能的原因可以是多方面的：

   （一）教師對專業的責任感較從前爲高，因而導致這方面的壓力較大；

   （二）現時教師所面對的問責文化亦較五年前爲明顯，在教學上受到不同層面人仕的監察，對他們來說是一重專業責任的承擔，因而造成一定的壓力。
4. 來自低學校使命（Poor School Ethos）之壓力：變化並不明顯；及
5. 來自工作量及時間緊迫（Workload and time pressure）之壓力：變化並不明顯。

五項壓力類別中，其中壓力較大的三項分別爲：

1. 來自工作量及時間緊迫（Workload and time pressure）之壓力；
2. 來自學生行爲問題（Pupil misbehavior）之壓力；及
3. 來自專業感（Professional Distress）之壓力（與五年前有明顯的變化）。

《正文完》

參考文獻

參考文獻

Black, S. (2004). Stroking stress-out teachers. *The Education Digest, 69*(5), 28-32.

Borg, M. C. (1990). Occupational stress in British educational settings. A review. *Educational Psychology, 10*, 103-126.

Cacha, F. B. (1981). Teacher burnout: Causes and solutions. *Kappa Delta Pi Record, 18* (23), 26-27.

Chan, D. W. (1998). Stress, coping strategies, and psychological distress among secondary school teachers in Hong Kong. *American Educational Research Journal, 35*(1), 108-116.

Chan, D. W., and Hui, E. K. P. (1995), Burnout and coping among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *British Journal of Educational Psychology, 65*, 15-25.

Cohen, S., and Willis, T. A. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*, 310-357.

Dunham, J. (1992). *Stress in teaching* (2nd ed.). London: Routledge.

Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research, 77*, 325-331.

Fletcher, B., and Payne, R. (1982). Levels of reported stressors and strains amongst school teachers: Some UK data. *Educational Review, 34*, 267-278.

Fontana, D., and Abouserie, R. (1993). Stress levels, gender and personality factors in teachers. *British Journal of Education Psychology, 63*, 261-270.

Forman, S. G., and Cecil, M. A. (1986). Teacher stress: Causes, effects, interventions. In T. R. Kratochwill (Ed.), *Advances in School Psychology* (Vol. 5, pp. 203-229). Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.

Greenberg, S. F. (1984). *Stress and the teaching profession*. Baltimore, MA: Paul H. Brooks.

Hembling, D. W., and Gilliland, B. (1981). Is there an identifiable stress cycle in the school year? *The Alberta Journal of Educational Research, 27*, 324-330.

Hui, E. K. P., and Chan, D. W. (1996). Teacher stress and guidance work in Hong Kong secondary school teachers. *British Journal of Guidance and Counseling, 24*(2), 199-211.

Kyriacou, C., and Sutcliffe, J. (1978a). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology, 48*, 159-167.

Kyriacou, C., and Sutcliffe, J. (1978b). *A model of teacher stress. Educational Studies, 4*, 1-6.

Lau, S. Y. (2002). *Teacher burnout in Hong Kong secondary schools*. PhD dissertation of The Chinese University of Hong Kong. Hong Kong: The Chinese University of Hong Kong.

Leung, Y. P., and Lee, W. S. (2006). Predicting intention to quit among Chinese teachers: differential predictability of the components of burnout. *Anxiety, Stress, and Coping, 19*(2), 129-141

Litt, M. D., and Turk, D. C. (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experiences high school teachers. *Journal of Educational Research, 78*, 178-185.

Makinen, R., and Kinnunen, U. (1986). Teacher stress over a school year. *Scandinavian Journal of Educational Research, 30*, 55-70.

Mo, W. (1991). Teacher burnout: relations with stress, personality, and social support. *Education Journal, 19*, 3-11.

Needle, R. H., and Griffen, T., and Svendsen, R. (1981). Occupational stress: Coping and health problems of teachers. *Journal of School Health, 51,* 157-181.

Paine, W. S. (1981). The burnout phenomenon. *Vocational Education, 56*(8), 30-33.

Schonfeld, I. S. (1990). Coping with job-related stress: The case of teachers. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 141-149.

Solman, R., and Feld, M. (1989). Occupational stress: Perception of teachers in Catholic schools. *Journal of Educational Administration, 27*, 55-68.

Tang, C. S. K., Au, W. T., Schwarzer, R., and Schmitz, G. (2001). Mental health outcomes of job stress among Chinese teachers: Role of stress resource factors and burnout. *Journal of Organizational Behavior, 22*(8), 887-901.

Yik, M., and Kung, J. (2006). *Teachers in a frying pan: How stressful are educational reform? – A technical report*. Hong Kong: The Hong Kong University of Science and Technology, Division of Social Science.

民主黨 (2006)。《眾對教師工作壓力的意見調查》。瀏覽日期：06 年 11 月 28 日。檢索網址：http://www.dphk.org/2003/images/thumbphoto/060310.doc

民建聯與教育工作者聯會 (2006) 。《紓緩教師工作量和壓力》。瀏覽日期：. 2006 年 11 月 28 日。檢索網址：http://www.few.hk/serc/web/d001.pdf

《教改 6 年加重教師工作量 獨立委會歸咎學校管理不善》(2006 年 8 月 24 日)。香港經濟日報，頁 A39。

《指教師壓力與工作量無關 教委會報告被批評與事實不符》(2006 年 8 月 24 日)。蘋果日報，頁 A20。

《教師工作與壓力 未必成正比》。(2006 年 8 月 23 日)。星島日報，頁 F01。

香港初等教育研究學會 (1999)。《小學教師工作量研究》。瀏覽日期：. 2006 年 11 月 28 日。檢索網址：http://www.ied.edu.hk/cric/jqse/chi/content/4.pdf

香港教育專業人員協會 (2005)。《教師工作壓力調查報告》。瀏覽日期：. 2006 年 11 月 28 日。檢索網址：http://www.hkptu.org/educatio/newsdgrd/20051120-hkptu-report.pdf

香港中文大學校友評議會 (2006)。《香港教師壓力》。瀏覽日期：. 2006 年 11 月 28 日。檢索網址：http://www.alumni.cuhk.edu.hk/chi/convocation/paper/Q15.pdf

霍青庭、和王明瑜（2006 年 2 月 28 日）。《9 招 18 億撲火，紓教師壓力，教局新設 1400 教席，增 Band3 校人手》。香港經濟日報，頁 A25。

《檢討教師壓力報告：部分壓力來自教改》（2006 年 8 月 24 日）。明報，頁 A12。

《羅太綜合教師壓力四大原因 社會教育政策學校行政個人》（2006 年 2 月 13 日）。明報，頁 A10。